

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Odborové organizace na trhu práce v ČR
Unions on the Czech Labour Market

Student: Šárka Szöcssová

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph. D.

Ostrava 2014

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student: **Šárka Szöcsová**
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství
Téma: Odbory na trhu práce v ČR
Unions on the Czech Labour Market

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Role odborů na trhu práce
3. Vývoj a současná struktura odborů v České republice
4. Vliv odborů na pracovní trh České republiky
5. Návrhy a doporučení
6. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7.

GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska)*. Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-210-1054-1.

HRABCOVÁ, Dana a kol. *Sociální dialog. Vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Doplněk, 2008. ISBN 978-80-7237-233-9.

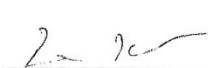
Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

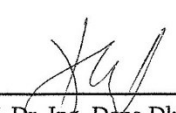
Vedoucí bakalářské práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2013

Datum odevzdání: 09.05.2014




doc. Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne: 7. 5. 2014

Šárka Szöcsová

Obsah

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Úvod..... | 5 |
| 2 | Role odborů na trhu práce | 7 |
| 2.1 | Chování odborů na trhu práce..... | 7 |
| 2.2 | Cíle odborů na trhu práce..... | 9 |
| 2.3 | Kolektivní vyjednávání..... | 12 |
| 2.3.1 | Subjekty kolektivního vyjednávání | 14 |
| 2.3.2 | Kolektivní smlouvy | 18 |
| 2.3.3 | Spory v kolektivním vyjednávání..... | 19 |
| 3 | Vývoj a současná struktura odborů v České republice | 21 |
| 3.1 | Stručná historie odborových organizací | 21 |
| 3.2 | Právní úprava | 23 |
| 3.3 | Sociální dialog v České republice..... | 25 |
| 3.3.1 | Tripartitní vyjednávání v České republice..... | 26 |
| 3.3.2 | Kolektivní vyjednávání v České republice..... | 27 |
| 3.4 | Odborová organizovanost v České republice | 32 |
| 3.4.1 | Překážky v působení odborů..... | 33 |
| 3.5 | Struktura odborů v České republice..... | 37 |
| 3.5.1 | Českomoravská konfederace odborových svazů..... | 38 |
| 3.5.2 | Asociace samostatných odborů | 43 |
| 3.5.3 | Ostatní nezařazené odborové svazy..... | 45 |
| 4 | Vliv odborů na pracovní trh České republiky | 47 |
| 4.1 | Odbory a mzdy..... | 47 |
| 4.1.1 | Hodnocení odměňování, vývoje mezd a příplatků za rok 2013 | 48 |
| 4.1.2 | Hodnocení mzdového vývoje v letech 2007 - 2013 | 51 |
| 4.2 | Pracovní doba a dovolená | 52 |

| | | |
|-------|--|----|
| 4.2.1 | Pracovní doba a dovolená v roce 2013 | 52 |
| 4.2.2 | Hodnocení vývoje pracovní doby a dovolené v letech 2007 - 2013 | 53 |
| 4.3 | Benefity pro zaměstnance | 54 |
| 4.3.1 | Stav benefitů pro zaměstnance v roce 2013 | 54 |
| 5 | Návrhy a doporučení | 56 |
| 6 | Závěr..... | 59 |
| | Seznam použité literatury | 61 |
| | Seznam zkratek..... | 65 |

1 Úvod

Odborová organizace je kolektivní organizací, která sdružuje pracovníky s cílem prosazovat pracovní, politické a hospodářské zájmy vůči zaměstnavateli a státu. Důležitou roli hrají odbory při utváření mezd na trhu práce a utváření pracovních podmínek.

Ve společnosti koluje spousta nepravdivých informací o odborech. Mezi takové patří tvrzení, že odbory jsou státním orgánem placeným z daní nebo nástrojem politických stran. Nejširším omylem ve společnosti však zůstává, že odbory jsou přežitkem komunistického režimu. Odborové organizace jsou občanským sdružením, které je financováno z příspěvků svých členů a jsou nezávislým a nepolitickým občanským sdružením. Odbory pouze komunikují s vládními představiteli a jednotlivými politickými stranami. Je potřeba si uvědomit, že odbory nejsou přežitkem z dob komunistického režimu, ale mají své podstatné místo v současné moderní společnosti. Historie odborových organizací v České republice sahá až do roku 1862 a myšlenka odborového sdružení byla komunistickým režimem pouze zneužita.

Odbory se začaly formovat ještě za Rakousko-Uherska. Jejich prvními cíli byla především bezpečnost práce, omezování práce dětí a mladistvých a zkrácení pracovní doby. Po roce 1948 se odborů zmocnila Komunistická strana Československa, vytvořila tzv. Revoluční odborové hnutí (ROH), pomocí kterého působila na masy dělníků. Přesto právě odbory se podílely na pádu totalitního režimu v roce 1989.

Právo svobodně se sdružovat a svobodně vyvíjet svou činnost je garantováno v Ústavě České republiky i v mezinárodních právních dokumentech. Mezi ně patří především Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech nebo Evropská úmluva o lidských právech.

Zaměstnavatelé a zaměstnanci sdružení v odborech nemají spolu soupeřit, ale mají spolu vycházet jako sociální partneři. Komunikace mezi zaměstnavateli a odbory nemá směřovat pouze k vyjednávání o mzdách, pracovních podmínkách apod., ale měla by vést kvalitní sociální dialog vedoucí k vyšší efektivitě a produktivitě práce. Výsledkem vyjednávání mezi odbory a zaměstnavatelem je kolektivní smlouva. Hlavními hodnotami odborů je sociální partnerství, solidarita a demokracie.

V České republice spolu vyjednávají kromě odborů a zaměstnavatelů také vláda. Toto společné jednání nese název tripartita a pro tato jednání byl zřízen orgán Rada hospodářské a sociální dohody ČR, kde delegáti vlády, zaměstnanců a zaměstnavatelů projednávají otázky týkající se podnikání a zaměstnanosti.

Cílem této práce je analyzovat postavení a činnost odborů na trhu práce v České republice a jejich vliv na pracovní trh a mzdový vývoj.

Práce je rozdělena do několika kapitol, kde je v první řadě popsána obecná teorie působení odborů na trh. Jak odbory ovlivňují nabídku a poptávku práce a utvářejí mzdy. Další kapitola obsahuje stručnou historii působení odborů, právní úpravu a odborovou strukturu v České republice. Čtvrtá kapitola se zabývá vlivem odborů na mzdy, pracovní dobu a dovolenou a v neposlední řadě na benefity pro zaměstnance. Poslední kapitola obsahuje zhodnocení situace v České republice na úrovni podniků a tripartity a určité návrhy a doporučení pro zlepšení stávající situace.

2 Role odborů na trhu práce

2.1 Chování odborů na trhu práce

Odborové organizace sdružují pracovníky a snaží se reprezentovat jejich zájmy vůči firmám. Vedou kolektivní vyjednávání se zaměstnavateli o výši mezd, pracovních podmínkách atd. V historii měly odbory na trhu práce svou významnou roli. Historické kořeny mají v úsilí zlepšování pracovních podmínek, krácení pracovní doby a v neposlední řadě zvyšování mezd továrních dělníků 19. století. Jejich úlohou byla také ochrana bezpečnosti práce, zlepšení stravovacích podmínek v práci, ale i zlepšení bytových podmínek. Vrcholem odborového hnutí byla asi polovina 20. století. V této době byla odborová organizovanost pracovníků nejvyšší. V zemích, jako je například Švédsko, Dánsko, Německo nebo Itálie, mají odborové organizace významné postavení dodnes.

Pracovník jako jednotlivec není rovnocenným protihráčem ve velké firmě, a proto firma na něj může vyvíjet nátlak, například ohledně stanovení výše mezd, které nemusejí dosahovat výše, která převládá na trhu práce. Pracovník nemusí mít dostatečné znalosti tržního prostředí, aby znal výši mzdy, která by odpovídala hodnotě jejího mezního produktu. Odbory vznikly, aby byl postup zaměstnanců koordinovaný a aby vyvážily sílu velkých firem.

Odbory sdružují pracovníky a nabízejí tak práci kolektivně. Monopolizují stranu nabídky práce.

V případě, že na trhu působí mnoho firem, pracovník nemusí přijmout mzdu, kterou mu nabízí firma, pokud je nízká. Může nabídnout svoji službu práce jiné firmě, která zaměstnává pracovníky za vyšší mzdu. V konkurenčním prostředí se výše mezd utváří na trhu a firma, která by zaměstnávala za menší mzdu než je rovnovážná, nemusí pracovníky vůbec najít. V takovéto situaci pracovník nemusí hledat oporu vyvažující sílu firmy.

Kolektivní vyjednávání mezi odbory a zaměstnavateli šetří transakční náklady na mzdová vyjednávání ve firmě. Mění se ceny na trzích, technologická vyspělost a tím i produktivita práce ve firmách. Mění se délka praxe a kvalifikace pracovníků a díky tomu by měla firma dojednat každý rok s každým pracovníkem výši mzdy a podmínky práce. Jednání s každým zaměstnancem zvlášť znamená pro velké firmy značné náklady. Je jednodušší a méně nákladné jednat jen se zástupcem všech zaměstnanců a tím jsou právě odbory. Místo individuálního vyjednávání se vede jen jedno kolektivní vyjednávání. Tento postup šetří náklady a je méně náročný. V malých firmách, kde není tolik zaměstnanců

a náklady na vyjednávání nejsou tolik náročné, odbory zpravidla nepůsobí (Brožová, 2006).

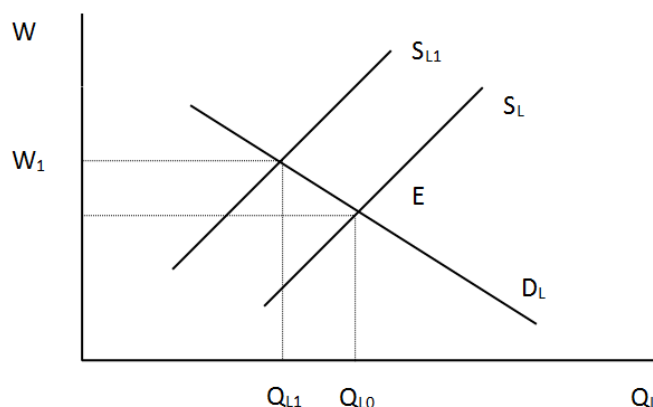
Odbory nemusí působit jen v jednotlivých firmách, ale sdružují pracovníky podle jednotlivých profesí. Vznikají tak odborové svazy v odvětví a monopolizují stranu nabídky práce. Z toho postavení plyne jejich tržní moc a schopnost ovlivňovat výši mezd v odvětví. V odvětví, kde jsou silné odbory, bývají mzdy vyšší než v odvětvích, kde odbory nepůsobí vůbec. Odbory tak přispívají ke zvětšování mzdových rozdílů mezi různými odvětvími.

Odbory vyjednávají pro své členy mzdu vyšší než je rovnovážná mzda vytvořená tržními silami ($w_1 > w_e$). Toto zvýšení mzdové sazby vyvolává snížení zaměstnanosti v odvětví, kde působí odbory. Pracovníci, kteří byli vyloučeni v důsledku zvýšení mezd, jsou nuceni hledat si práci v odvětví, kde odbory nepůsobí a svým příchodem zvýší nabídku práce a sníží mzdovou sazbu. Pracovníci, kteří si svá místa udrželi, mají prospěch z kolektivního vyjednávání a jsou na tom lépe. Pracovníci, kteří si místo neudrželi, se musí spokojit s prací za nižší mzdu v odborově neorganizovaném sektoru.

Odchod pracovníků v odborově organizovaných odvětvích sníží produkt a v odvětvích, kde nepůsobí odbory, se produkt zvýší. Přírůstek produktu je menší než jeho úbytek a díky tomu se společenský blahobyt snižuje.

Odbory mohou usilovat o vyšší mzdy tím, že se budou snažit zvyšovat poptávku po práci, snižovat nabídku práce nebo mohou dojednat mzdu vyšší než je rovnovážná mzda nebo když poklesne poptávka po práci nepřipustit snižování mezd.

Graf 2.1 Snižování nabídky práce



Zdroj: Brožová, 2006

Zvýšení poptávky po práci je možné dosáhnout prostřednictvím zvýšení poptávky po produkci, cestou zvýšení produktivity práce, ovlivňováním ostatních cen vstupů nebo zvýšením nabídky práce dané profese. Pro zvýšení poptávky po produktu odbory využívají reklamu nebo politické lobbování s cílem orientovat vládní nákupy na zboží a služby, které vyrábí pracovníci v odborech. Odbory mohou usilovat o zvýšení cen zboží, které je substitutem ke zboží, které vyrábějí nebo o snižování cen jeho komplementů. Odbory se účastní zásadních rozhodování o chodu firmy, zejména rozhodování o výrobním procesu s cílem zvýšit výstup na pracovníka. Na ceny ostatních vstupů odbory nemají přímý vliv, přesto se o to mohou snažit pomocí politických rozhodnutí. Například podpora růstu minimální mzdy je možný způsob, jak zvyšovat cenu substituční odborově neorganizované práce. Odbory mohou přispívat k růstu počtu firem, které poptávají odborově organizovanou práci podporou růstu různých průmyslových zón.

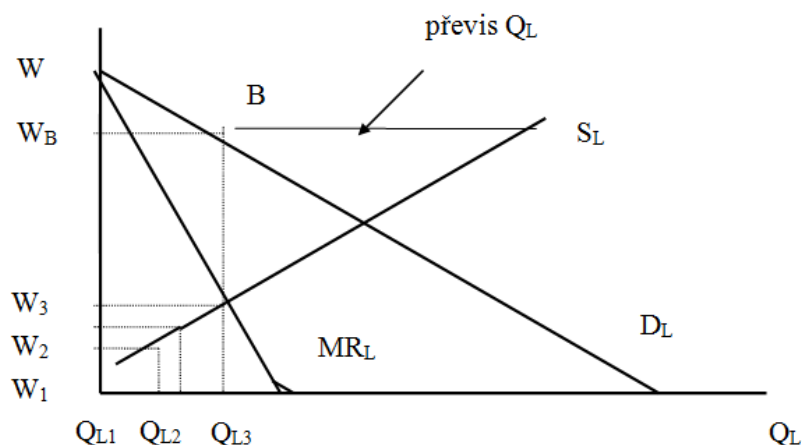
Ke zvyšování mezd se mohou odbory dostat cestou snižování nabídky práce. Musí však počítat se snížením zaměstnanosti. Snížením nabídky práce mohou odbory docílit toho, že budou podporovat politiky, které vedou k omezování nabídky kvalifikovaných pracovníků. Tyto politiky mohou zahrnovat omezování imigrace, vydávání pracovních povolení, nucené odchody do důchodů nebo zkrácení pracovního týdne. Mohou omezovat vstup do profese vyžadováním určitých dovedností nebo stupněm dosaženého vzdělání. Odbory mají možnost lobbovat pro vládní rozhodnutí týkající se udělování licencí. Prostřednictvím legislativy se mohou zasahovat o sociální dávky v nezaměstnanosti.

Tak jako vede k nezaměstnanosti, pokud odbory se zaměstnavatelem vyjednají vyšší mzdu, než je rovnovážná, dochází k tomuto jevu i v případě, že odbory nepřipustí snížení mezd v odvětvích či profesích, kde došlo ke snižování poptávky po produkci (Brožová, 2006).

2.2 Cíle odborů na trhu práce

Odbory se mohou snažit maximalizovat ekonomickou rentu svých členů, maximalizovat celkový objem vyplacených mezd v odvětví nebo se snažit dosáhnout maximální zaměstnanosti.

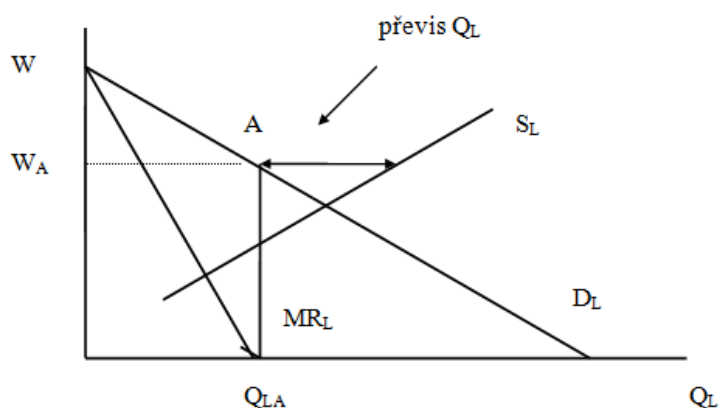
Graf 2.2 **Maximalizace ekonomické renty**



Zdroj: Šimek, 2007

Mzda představuje transferový výdělek a ekonomickou rentu. Transferový výdělek představuje tu část výdělku, která je nezbytná k tomu, aby bylo vynaloženo určité množství práce. Ekonomická renta je ta část výdělku, která je vyšší než transferový výdělek. Křivka S_L znázorňuje výši mzdy, která musí být zaplacená jako transferová platba a vyjadřuje alternativní náklady pracovníka. Při mzdové sazbě W_1 bude nabízeno jen Q_{L1} hodin práce. Při mzdové sazbě W_2 bude nabízeno Q_{L2} hodin práce pracovníky, kteří mají alternativní náklady vyšší než W_1 , ale nižší než W_2 . Svazy budou rozšiřovat nezaměstnanost do toho bodu, než dosáhnou rovnosti: MR_L = alternativní náklady práce. Pokud bude mzdová sazba na úrovni W_3 a bude nabízeno Q_{L3} hodin práce. Pokud vyjednají odbory se zaměstnavateli mzdu na úrovni W_B , alternativní náklady poslední najaté jednotky práce jsou na úrovni W_3 a každý pracovník získá navíc ekonomickou rentu v rozmezí W_B a W_3 . Maximální ekonomickou rentu vyjadřuje průsečík MR_L a S_L . Ekonomické renty je dosaženo při přebytku práce a díky tomu se snižuje zaměstnanost.

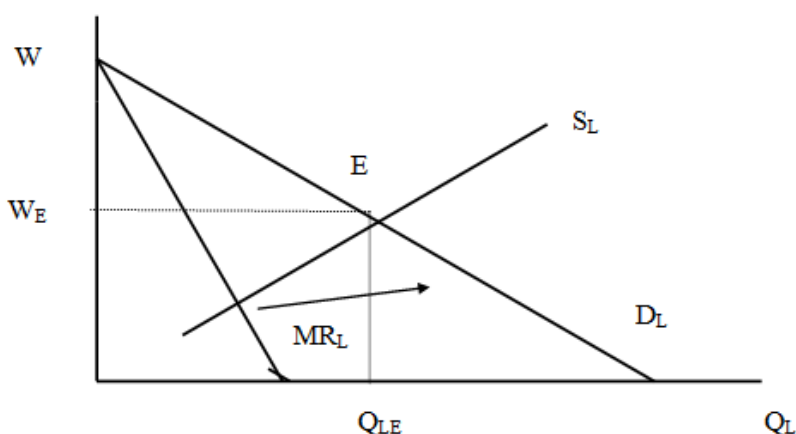
Graf 2.3 **Maximalizace celkové mzdy**



Zdroj: Šimek, 2007

Jestliže se mezní produkt práce rovná nule, potom Q_L W je maximální. Pokud odborový svaz vyjednává mzdu, která bude dosahovat úrovně W_A , bude ve firmě (odvětví) odpracováno Q_{LA} hodin. Maximální celková mzda je určena když MR_L je rovno nule. Mzdová sazba W_A , která je vyšší než je rovnovážná mzda, vede k přebytku práce na trhu a opět dochází ke snížení zaměstnanosti.

Graf 2.4 **Dosažení plné zaměstnanosti**



Zdroj: Šimek, 2007

V případě, že odbory chtějí maximalizovat zaměstnanost v odvětví, musí rezignovat na cíle, jako jsou maximalizace ekonomické renty a maximalizace mzdy. Maximální zaměstnanosti je dosaženo v průsečíku S_L a D_L při mzdové sazbě W_E a množství práce Q_{LE} .

Tato situace odpovídá situaci na dokonale konkurenčním trhu. Větší zaměstnanost než je Q_{LE} by tlačila mzdy pod úroveň W_E (Šimek, 2007).

2.3 Kolektivní vyjednávání

Sociální partnerství, sociální dialog, tripartita a kolektivní vyjednávání je uznáno a právně zakotveno v mezinárodním společenství jako součást základních lidských a občanských práv a svobod. Svě mezinárodní a vnitrostátní opodstatnění získávají tyto instituty zejména po 2. světové válce. Jsou obsaženy ve všech politických a mezinárodně právních dokumentech a jsou pilířem výstavby mezinárodních institucí.

Termín kolektivní vyjednávání se připisuje Beatrici Webbové. Tento termín je běžně používán v anglosaských zemích. V Evropě se spíše používá termín kolektivní smlouva. V nejobecnějším pojetí kolektivní vyjednávání je proces, v němž se usiluje o dohodu mezi sociálními subjekty. Jeho hlavním smyslem je projednat a uplatňovat dohodnutá pravidla, která upravují podmínky pracovního poměru, definovat vztah mezi stranami tohoto procesu.

Kolektivní vyjednávání je uplatňováno v mnoha zemích a v různých formách. Největší význam má kolektivní vyjednávání v rozvinutých průmyslových zemích s demokratickou vládou. Kolektivní vyjednávání může mít nekonečně mnoho forem. Úmluva Mezinárodní organizace práce (MOP) č. 154 z roku 1991 definuje kolektivní vyjednávání takto: „*Pro účely této úmluvy pojem kolektivní vyjednávání zahrnuje všechna jednání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo více organizacemi zaměstnanců na druhé straně za účelem a) vymezení pracovních podmínek a podmínek pro zaměstnání; nebo b) úpravy vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci; a nebo c) úpravy vztahů mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a organizací nebo organizacemi zaměstnanců.*“ (Tomeš, Tkáč, 1993, str. 68).

Kolektivní vyjednávání má většinou jen dvě strany, je tedy bipartitní. Může však být i tripartitní. Tripartitní jednání jsou taková jednání, jichž se účastní i stát jako partner zaměstnanců a zaměstnavatelů. Může znamenat i princip složení některého institucionalizovaného orgánu. Tripartita tak znamená, že ve správní radě budou zastoupeny rovným dílem státní správa, zaměstnavatelé a odbory.

Kořeny kolektivního vyjednávání vedou až do starověku. Moderní formy kolektivního vyjednávání jsou spojeny s průmyslovou revolucí. Snaha ubránit se tvrdým poměrům vedla ke sdružování se a ke kolektivnímu odporu dělníků, kteří se bránili před ztrátou práce v důsledku zavádění strojů a rostoucí konkurence na trhu. Nejlépe vzdorovaly organizace kvalifikovaných dělníků, protože měly více peněz, zkušeností a lepší organizační dovednosti. Model dělnických organizací vznikl v Austrálii a na Novém Zélandu, Kanadě, USA a ve Velké Británii.

První dělnické organizace měly nejrozličnější programy. Snažily se o vzdělávání, sociální výpomoci v době nemoci, stáří a nezaměstnanosti atd. Úprava pracovních podmínek a mezd byla vždy nejdůležitějším tématem. Tehdejší organizace nevěděly jak vyjednat. Vyjednávání bylo často zmatené, emotivně zabarvené a nesystematické. Naproti tomu byli zaměstnavatelé zdrženliví v době raného liberalismu. Počínání organizací považovali za vměšování do svých záležitostí. Začali vytvářet sdružení na ochranu před dělnickými odbory. Odpor zaměstnavatelů proti odborovým organizacím byl po dlouhou dobu podporován státem. Legislativa a soudy podporovaly individuální pracovní poměr před kolektivním vyjednáváním. Tento postoj státu se začal měnit na počátku 19. století v Anglii a v ostatních zemích po první světové válce.

V polovině 30. let konstatovala MOP, že kolektivní smlouvy jsou významným prvkem v sociální a ekonomické struktuře moderní průmyslové společnosti. Dohody se začaly uzavírat v rámci odvětví. Upustilo se od uzavírání smluv pro celé území, protože to co může vyhovovat jedné straně, může pro jiné znamenat katastrofu.

Po druhé světové válce navázalo kolektivní vyjednávání na předválečnou evropskou průmyslovou demokracii. Stalo se základním prvkem v pracovním procesu. V řadě zemí byla modelovací funkce kolektivního vyjednávání přijata a začleněna do procesu tvorby pracovního práva. Díky tomu zaměstnavatel, který uzavře kolektivní smlouvu s odborovou organizací, musí její podmínky vztáhnout na všechny zaměstnance. Výhodou je generalizace sjednaných podmínek, na druhé straně zaměstnanci nejsou motivováni, aby se stali členy odborové organizace.

Stát může doplňovat kolektivní vyjednávání stanovením doplňků a dodatků ke kolektivnímu ujednání. Může vymezit rozsah kolektivního vyjednávání stanovením minimálních standardů pro pracovní podmínky nebo vnesením řádu stanovením procesních pravidel. Zásahy státu do kolektivního vyjednávání se velmi lišily, avšak na konci 80. let byly rozdíly v právní úpravě podstatně menší. K tomuto sjednocování podstatně přispěly akty Rady Evropy a Evropského společenství. Koncem 80. let nesloužilo kolektivní

vyjednávání jen v oblasti pracovního práva, ale rozšířilo se i do úvah protikrizových a protiinflačních.

Základními pozitivními vlastnostmi kolektivního vyjednávání jsou flexibilita, rovnost stran, participativnost, konstruktivnost procesu, stabilita a efektivnost při řešení sociálních problémů. Kolektivní vyjednávání se dokáže přizpůsobovat různostem mezi státy rozdílnými ekonomickými úrovněmi a politickými systémy. Rovnost stran znamená sociální spravedlnost na trhu práce. Kolektivní vyjednávání je nejefektivnější způsob jak zabezpečit sociální spravedlnost a spravedlivé zacházení v zaměstnání. Kolektivní vyjednávání se také stalo způsobem jak začlenit pracující do řízení v průmyslu. Rozhodování o pracovních podmínkách už není výhradně v kompetenci zaměstnavatele.

Každý pracovně právní vztah se vyznačuje jak konflikty, tak společnými zájmy zaměstnavatele a zaměstnanců. Kolektivní vyjednávání nemusí vždy konflikt vyřešit, ale zajišťuje vzájemné předložení svých návrhů. Nezaručuje výsledek, ale proces, kdy se mohou postoje stran sblížovat.

Velmi důležitou vlastností kolektivního vyjednávání je stabilita, neboť strany, které uzavřely kolektivní smlouvu, musejí dodržovat podmínky, na kterých se shodly po dobu, na které se dohodly. Přispívá tak k dobrým vztahům na pracovišti a ke stabilitě podnikání.

Kolektivní vyjednávání se vyznačuje hlavně efektivitou, s jakou strany mohou řešit své sociální problémy.

2.3.1 Subjekty kolektivního vyjednávání

Subjekty kolektivního vyjednávání jsou zaměstnavatel, nebo sdružení zaměstnavatelů a kolektivy zaměstnanců. Subjektem může být i stát jako každý jiný zaměstnavatel, pokud hospodářsky podniká. Může být garantem dodržování pravidel i dosahování výsledků. Může působit jako arbitr mezi stranami, vnáší stabilitu a zvyšuje autoritu celého procesu.

Zaměstnavatelé

Ve všech evropských zemích si hájí své zájmy zaměstnavatelé sami, nebo se sdružují a hájí své zájmy hromadně. V jednotlivých zemích je různá praxe. V západoevropských zemích převládá kolektivní jednání na úrovni zaměstnavatelských

svazů podle odvětví. V Japonsku a Severní Americe probíhá vyjednávání na úrovni podniků. Zaměstnavatelské svazy neboli sdružení se organizují podle odvětví, teritoria, velikosti firem, náboženských a politických hledisek nebo podle národností. Obecně se osvědčilo sdružování na principu odvětvovém. Zaměstnavatelská sdružení uzavírají kolektivní smlouvy za své členy, ale odpovědnost plnění je na jednotlivých zaměstnavatelích. Některá sdružená dovolují svým členům uzavírat doplňkové podmínky. Tohoto práva je však využíváno jen zřídka, protože to vede k různým podmínkám soutěže a ve své podstatě podlamuje autoritu sdružení.

Veřejný sektor

Ve státních podnicích platí stejná pravidla jako v soukromých podnicích. V západních zemích jsou státní podniky sdružovány ve stejných asociacích jako soukromé podniky. V Německu a Rakousku jsou všechny podniky vázány stejnými kolektivními smlouvami, které byly uzavřeny svazy zaměstnavatelů, jako soukromý průmysl. Naopak v Japonsku nemají zaměstnanci takovýchto podniků právo na stávku. Mohou kolektivně vyjednávat, ale tato ujednání nemají velký význam, protože podniky jsou pod správou ministerstva financí a jejich ředitelství nemají žádné právo vyjednávat s odbory o mzdách. V ostatních zemích se práva ředitelů pohybují mezi těmito extrémy.

Ve veřejném sektoru mají ministři možnost zasahovat do kolektivního vyjednávání. Ministři mají odpovědnost za svěřené podniky, a proto musí mít i právo zasahovat do jejich řízení. Působí tady vliv státního rozpočtu a legislativy a ekonomicky aktivní podniky mají větší samostatnost a pravomoc než subvencované podniky.

Otázkou však zůstává, jestli je smysluplné, aby sdružení soukromých podnikatelů přijímala státní podniky jako své členy.

Zaměstnanecké organizace

V kolektivním vyjednávání jsou zaměstnanci zastupováni odborovými organizacemi. V některých zemích je zastupují podnikové nebo závodní rady. Některé profesionální kategorie jako lékaři, učitelé a státní zaměstnanci mají své profesionální organizace. Tyto organizace plní jak odborové úkoly, tak i jiné úkoly spojené se

specifickým postavením uvedených profesí. Tyto organizace se snaží, aby nebyly ztotožňovány s odborovými organizacemi.

Odborové organizace

Aby dokázaly odborové organizace účinně vyjednávat, závisí na jejich reprezentativitě a soudržnosti. Velikost členské základny je nejdůležitějším faktorem, který ovlivňuje vyjednávací sílu. V letech 1955 až 1980 rostla s výjimkou Holandska a Norska. Po roce 1980 byl v Evropě zaznamenán její pokles. Vysvětlením může být výsledek inflačních tlaků v důsledku ropných šoků v letech 1973 a 1979 a úpadek tradičních výrobních odvětví. Pro odbory je těžké proniknout do nových soukromých odvětví vysoce technologicky vybavených, do feminizovaných odvětví a mezi domácí dělníky, kterých je stále víc.

Odbory se diferencují podle politických, náboženských a jiných hledisek. Tato skutečnost vede ke vzniku několika konfederací v jedné zemi a k odpadnutí některých svazů, které preferují profesionální přístup před odvětvovým. Obecně konfederace založené na odvětvovém principu, byly úspěšnější než konfederace založené na principech ideologie, nacionalismu nebo úzkých profesních zájmů.

Národní (celostátní) konfederace

Struktura odborových organizací je ve všech státech završena konfederací. Konfederace se skládají z odborových svazů a jejich počet se v jednotlivých zemích různí. Konfederace se zabývají vztahy se sociálními partnery a státem, usilují o vliv na legislativu a rozšiřují stanoviska odborů ve sdělovacích prostředcích a seznamují tak s nimi veřejnost. Někdy mohou urovnávat spory mezi členskými svazy. Jejich hlavním úkolem je vyjednávat se zaměstnavatelem o podmínkách práce. Konfederace však zřídka uzavírají kolektivní smlouvy. Ty se uzavírají na odvětvové nebo profesní úrovni.

I když je neobvyklé, aby konfederace uzavíraly smlouvy, může se tak stát a to ve třech případech. V prvním případě může uzavírat smlouvy, pokud vláda usiluje o harmonizaci cílů své hospodářské politiky s výsledky kolektivního vyjednávání. Ve druhém případě, pokud chce vláda podpořit účast zaměstnavatelů a zaměstnanců na formulaci potřebných sociálněpolitických opatření. Ve třetím případě, dohodnou-li se

konfederace zaměstnanců a konfederace zaměstnavatelů na základních pravidlech, která budou respektovat.

V některých zemích se uzavírají rámcové dohody. Tyto dohody neobsahují mzdová ujednání, ale zpravidla základní zásady pro jednání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Doplňují nebo nahrazují pracovněprávní zákonodárství, ale s tím rozdílem, že jde o čestná ujednání, nikoli o právní předpisy.

Odborové svazy

Ve většině zemí jsou odborové svazy vyjednatelé kolektivních smluv, protože je mohou nejlépe přizpůsobit ekonomickým možnostem odvětví. Tento princip platí v zemích, kde jsou odbory organizovány na odvětvovém principu. V zemích, kde jsou odbory organizovány na profesním principu, jako např. v Anglii, převažuje praxe uzavírání kolektivních smluv na podnikové úrovni.

Zpočátku odborové svazy vznikaly na odvětvovém nebo profesním principu a byly spíše záležitostí dělníků. Úředníci se začali sdružovat až později a to buď spolu s dělníky nebo samostatně. Čím více se zvyrazňovaly odlišnosti, tím více vznikalo odborových svazů a dokonce i konfederací. V posledních dekadách se objevily nové modely. V evropských zemích se odborové svazy začaly sdružovat a vytvářely víceodvětvová nebo průmyslová sdružení či svazy. Díky tomuto jevu se snížil počet odborových svazů.

Vytváření a integrování odborových svazů je přirozený proces, který umožňuje úspěšnější postup při řešení nezaměstnanosti a inflaci v době krize. Má také pomoci odborům čelit nepříznivým situacím, jako jsou například snižování členské základny, finanční těžkosti a změny v průmyslové organizaci a technologii. Touto cestou odborové svazy čelí hrozcí likvidaci.

Odborové svazy působí převážně v kolektivním vyjednávání. Stanovují v dohodě se svými partnery základní rámec pro podnikové smlouvy nebo vypracují odvětvovou kolektivní smlouvu na základě místních a regionálních organizací. Odborové svazy zpravidla organizují stávkové fondy. V zemích, kde je kolektivní vyjednávání decentralizováno, odborové svazy působí jako poradci vyjednavců.

Častým jevem je, že v mnoha zemích působí mezi zaměstnanci jednoho podniku nebo jednoho odvětví více odborových organizací. Zaměstnavatelé se brání vyjednat s každou organizací zvlášť a nakonec odbory dávají přednost jednotnému postupu před

nevhodným soupeřením. Odborové organizace se tak dohodnou na jednotné reprezentaci nebo zprostředkovateli, který bude vyjednávat za ně. Například ve Velké Británii pro tyto účely vznikly federace odborových svazů.

Stát

Stát nevystupuje jako strana v kolektivním vyjednávání, ledaže by vystupoval jako zaměstnavatel. Stát jako institucionalizovaná společnost však může do kolektivního vyjednávání vstupovat jako třetí subjekt, zákonodárce nebo soudce ve sporech (Tomeš, Tkáč, 1993).

2.3.2 Kolektivní smlouvy

„Kolektivní smlouvy jsou specifickým institutem pracovního práva. Svou podstatou jsou to smlouvy, avšak v některých svých částech mají normativní charakter.“

„Pojmově můžeme kolektivní smlouvy vymezit jako dvoustranné právní úkony uzavírané mezi odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi na straně jedné a zaměstnavateli na straně druhé, jejichž obsahem je určení pracovních a mzdových podmínek, které nejsou upraveny obecně závaznými právními předpisy nebo jsou sice normami pracovního práva upraveny, ale jen v minimálním, popřípadě výjimečně i v maximálním rozsahu“ (Hrabcová a kolektiv, 2008, str. 52).

U kolektivních smluv rozeznáváme náležitosti subjektu, objektu, obsahu, formy, projevu, vůle atd., takže na jedné straně jsou právními úkony, ale na druhé straně jim právo přiznává právní závaznost, posuzuje se jejich platnost, účinnost, závaznost, vztah k normativním právním aktům vyšší právní síly atd., takže se stávají prameny pracovního práva.

Hmotněprávní předpoklady pro podmínky uzavírání kolektivních smluv a kolektivní vyjednávání jsou obsaženy v Zákoníku práce. Procesněprávní otázky kolektivního vyjednávání jsou upraveny v Zákoně o kolektivním vyjednávání.

Rozeznáváme dva typy kolektivních smluv podle subjektů, které ji uzavírají. Prvním typem je podniková kolektivní smlouva, kterou uzavírají odborové organizace nebo více odborových organizací a zaměstnavatel. Druhým typem je kolektivní smlouva vyššího stupně, kterou uzavírá odborový orgán (zpravidla odborový svaz) a organizace

zaměstnavatelů (zpravidla svaz zaměstnavatelů). Tato kolektivní smlouva se tedy nevztahuje jen na jednoho zaměstnavatele. Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou uzavírány pro větší počet zaměstnavatelů, jejichž množství nebo struktura nejsou omezeny jinak než členstvím v odborovém svazu nebo sdružení zaměstnavatelů, kteří uzavírají smlouvu. Kolektivní smlouvy vyššího stupně lze uzavřít i s účinností pro celé hospodářské odvětví, popřípadě region (Hrabcová a kolektiv, 2008).

2.3.3 Spory v kolektivním vyjednávání

Jak již bylo v práci popsáno, kolektivní vyjednávání je vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, popřípadě mezi svazy zaměstnanců a svazy zaměstnavatelů. Můžeme vyjednávat na podnikové úrovni nebo na odvětvové úrovni.

Kolektivní vyjednávání je nekonečný proces. Hlavním smyslem tohoto procesu je uzavření kolektivní smlouvy, která je zpravidla časově omezená. Aby tento proces byl konstruktivní, musí strany respektovat některá daná pravidla, kterými jsou: vzájemné uznávání, povinnost sejít se a vyjednávat, shodnout se na předmětu jednání a respektovat zvyklosti a jednací pořádek (Tomeš, Tkáč, 1993).

Kolektivní spory mohou vznikat v souvislosti s uzavřením kolektivní smlouvy nebo s plněním závazků z kolektivní smlouvy. Jedná-li se o kolektivní spor související s uzavřením kolektivní smlouvy, jednání se koná nejprve před zprostředkovatelem. Pokud je toto jednání neúspěšné, může se jednat na základě dohody mezi jednotlivými stranami před rozhodcem, nebo nedohodnou-li se strany ani takto, může se spor řešit stávkou nebo výlukou. Jde-li o kolektivní spor související s plněním závazků kolektivní smlouvy, jedná se nejprve před zprostředkovatelem. Pokud je toto jednání neúspěšné jedná se na základě dohody mezi stranami u rozhodce. Stávka nebo výluka je v tomto sporu nepřípustná. Rozhodnutí rozhodce je přezkoumatelné soudem (Týc, Michal, 1993).

Řízení před zprostředkovatelem

Zprostředkovatel o sporu nerozhoduje. Zprostředkovatel pouze písemně navrhuje stranám přípustné řešení. Jestliže spor není uzavřen do určité doby ode dne, kdy byl zprostředkovatel seznámen s předmětem sporu a smluvní strany se nedohodly jinak, považuje se řízení před zprostředkovatelem za neúspěšné.

Řízení před rozhodcem

Pokud je řízení sporu pomocí zprostředkovatele neúspěšné, je druhým kolem řešení řízení před rozhodcem. Řízení před rozhodcem nemůže být zahájeno, pokud dříve neproběhlo řízení před zprostředkovatelem. Řízení před rozhodcem však není povinné pro každý kolektivní spor. Řízení před rozhodcem je zahájeno na základě smluvní žádosti stran o rozhodnutí ve sporu a přijetím žádosti rozhodcem. Rozhodce sdělí své rozhodnutí ve sporu smluvním stranám. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je jeho rozhodnutí konečné. Tímto rozhodnutím je kolektivní smlouva uzavřena. V případě sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy, může být rozhodnutí rozhodce přezkoumatelné soudem. Soud může návrh buď zamítnout, nebo zrušit, jestliže je v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami (Týc, Michal, 1993).

Stávka a výluka

Stávka a výluka je krajní řešení kolektivních sporů. Stávkou se rozumí přerušení práce zaměstnanci (Týc, Michal, 1993). V praxi mohou, ale nemusí být stávky součástí kolektivního vyjednávání, které má vést ke kolektivní smlouvě. Stávky jsou v souladu se zásadami svobody sdružování. V mnoha zemích předpisy nestanovují žádná omezení týkající se toho, kdy stávka může začít. Ze zákona však musí být dodrženo, že chystaná stávka musí být oznámena zaměstnavateli (Gernigon, Odero, Guido, 2000). Výluka pak znamená částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem.

Aby mohla být vyhlášena stávka, je potřeba, aby s ní nejméně polovina zaměstnanců, kterých se má kolektivní smlouva týkat, souhlasila. Zaměstnanec se ke stávce připojuje dobrovolně, nesmí mu být bráněno nebo nesmí být nucen ke stávce (Týc, Michal, 1993).

Zahájení výluky, rozsah, důvody a cíle musí zaměstnavatel oznámit odborové organizaci alespoň tři pracovní dny předem. Výluka je ukončena rozhodnutím zaměstnavatele (ČMKOS, 2010).

3 Vývoj a současná struktura odborů v České republice

3.1 Stručná historie odborových organizací

Historie odborových organizací se začala utvářet v průběhu 19. století v souvislosti se silícím hnutím manuálně pracujících zaměstnanců. Hlavním cílem byla především bezpečnost práce, omezování práce dětí a mladistvých a zkracování pracovní doby.

1. května 1886 proběhla v Chicagu stávka zaměstnanců, zaměřená na dosažení osmihodinové pracovní doby. Tento den se stal důležitým milníkem v historii utváření odborových organizací a také se stal uznávaným Svátkem práce.

Historie odborových organizací sahá v naší zemi, stejně jako jinde ve světě do poloviny 19. století. V Rakousko-Uhersku začíná v roce 1870 schválením zákona o koaliční svobodě rakouským parlamentem. Tento zákon byl přijat pod tlakem dělnických demonstrací. Je velmi důležité zmínit, že podmínky, za jakých jsme zaměstnáváni v současnosti, jsou výsledky tvrdého vyjednávání odborových organizací již za Rakouska-Uherska, které zajistily lepší bezpečnost práce a celkově lepší pracovní podmínky, než tomu bylo v minulosti a to nejen svých členů, ale všech zaměstnanců.

Po vzniku samostatného Československa měl nový stát spoustu sociálních problémů. Nejzávažnějším problémem byla nezaměstnanost. V reakci na tento problém byl přijat dne 10. 12. 1918 zákon o podpoře nezaměstnaných. V této době také vznikaly tzv. odborové zprostředkovatelny práce. Následně Československo přijalo zákon o osmihodinové pracovní době a byl to tedy první stát, který osmihodinovou pracovní dobu uzákonil. V roce 1919 byl vydán zákon, který upravoval práci dětí. Zakazoval práci dětí mladších dvanácti let. V roce 1921 byl vydán zákon upravující placenou dovolenou horníků a v roce 1925 se tento zákon rozšířil i na ostatní zaměstnance. Důležitým zákonem ze dne 19. července 1921 je zákon upravující státní příspěvek na podporu v nezaměstnanosti. Tuto podporu může obdržet každý dělník, který je členem odborové organizace.

V roce 1921 byl v Belgii zaveden tzv. gentský systém. Systém podpor v nezaměstnanosti, kdy se přenáší povinnost vyplácení nezaměstnaných peněžitou podporu ze státních orgánů na odborové organizace, kterou částečně dotuje stát. Podle gentského systému podporu v nezaměstnanosti mohl dostat pouze odborově organizující pracující. V České republice byl gentský systém přijat v roce 1921 a v platnost vstoupil v roce 1925.

Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci sahá až do období feudalismu. Už v roce 1300 vydává král Václav II. Zákoník „*ius Regale Montanorum*“ neboli právo horního regálu. Zákoník také obsahoval pravidla k zajištění bezpečnosti práce a délku pracovní doby, kdy směna trvala šest hodin. Pravděpodobně jde o nejstarší právo na světě se sociálními a pracovně-právními předpisy. Zákoník platil až do roku 1854. V Jáchymovském horním řádu Štěpána Šilka z roku 1518 byl poprvé zohledněn pracovní úraz. V roce 1776 byl Rakousko-Uherskem vydán zákon na ochranu dětí v továrnách. Deset let před Německem, v roce 1859, byl v našich zemích schválen Živnostenský řád, ve kterém se uvádí, že majitelé živnosti mají pečovat, aby stroje a zařízení byly opatřeny tak, aby dělníci nemohli být ohroženi. V červnu v roce 1884 v Rakousko-Uhersku následuje zákon o délce pracovní doby. V hornictví byla pracovní doba stanovena na deset hodin denně, v podnicích s dvaceti a více zaměstnanci byla stanovena na jedenáct hodin a v malovýrobě nebyla pracovní doba regulována. Hlubokou tradici má také dozor nad dodržováním bezpečnosti práce. V určité formě existovala tovární inspekce už v letech 1790 až 1825. V roce 1883 byla obnovena zákonem Říšského zákoníku, kdy byla zřízena živnostenská inspekce. V roce 1888 byl přijat zákon o úrazovém pojištění dělníků. O rok později byl přijat zákon o nemocenském pojištění.

Všechny výše uvedené zákony vznikaly za podpory odborových organizací. Jejich zásluhy vzešly téměř v zapomnění po roce 1989. Zasloužilo se o to především Revoluční odborové hnutí. Ač šlo o nadstranickou organizaci, využívala ve svůj prospěch Komunistickou stranu Československa.

Na odbory je pohlíženo, jako na přežitek bývalé komunistické vlády, ale byly to právě odbory, které se přičinily o pád bývalého režimu. Stávkové výbory sehrály důležitou roli v podnicích, při jejichž vzniku se odbory přímo angažovaly. Odborové organizace poté prošly modernizací a začaly se sdružovat v nezávislé odborové svazy.

Všechny podniky a provozovny patřily do roku 1989 státu. Po sametové revoluci byly privatizovány s následným masivním propouštěním. Nezaměstnanost se v té době pohybovala okolo 11%. V moci odborů není nezaměstnanosti zabránit, mohou pouze zmírnit její dopady. Tehdejší ekonomická a politická situace však zapříčinila ztrátu důvěry v odbory.

Dříve se na odborové organizace obracelo v případě zvyšování platů. V současnosti, podobně jako v západní Evropě, mají odbory na práci také zlepšení podmínek pro spokojenost a dobrý výkon zaměstnanců (OSZPTNS, 2011).

3.2 Právní úprava

Na počátku roku 1990 se začíná formovat konstrukce tripartity a kolektivního vyjednávání na území Československa. V mnohých směrech nemá kolektivní vyjednávání v našich podmínkách historii a není možné navázat na žádné dřívější systémy (Tomeš, Tkáč, 1993).

V České republice je právo svobodně se sdružovat a odborově organizovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů je obsaženo v článku 27, hlavy čtvrté Listiny základních práv a svobod. Popisuje, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu a není možné omezovat počet odborových organizací, stejně tak jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo odvětví. Činnost odborových organizací může být omezena pouze v případě ochrany bezpečnosti státu, zachování veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých (PSP ČR, 1992).

Vznik odborových organizací upravuje zákon 83/1990 Sb. ze dne 27. 3. 1990., o sdružování občanů. Tento zákon byl po pár dnech novelizován z hlediska akceptace konvencí MOP a vytvořil právní podmínky pro odborový a zaměstnavatelský pluralismus. Zákon respektuje úmluvu č. 87 MOP o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se sdružovat (Tomeš, Tkáč, 1993).

Úmluva obsahuje 4 části týkající se svobody sdružování, ochrany práva odborově se organizovat, různých opatření a závěrečných ustanovení a 21 článků. Mimo jiné podle této úmluvy mají pracovníci a zaměstnavatelé právo se jakkoli organizovat, vypracovávat vlastní stanovy a pravidla, volit své zástupce a formulovat svůj program a veřejné orgány nesmí nijak zasahovat do jejich práv (ČMKOS, 2013).

Oprávnění odborů můžeme najít ve dvou základních předpisech. Prvním předpisem je předpis č. 2/1991 Sb., Zákon o kolektivním vyjednávání ze dne 4. prosince 1990. Tento zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi nebo zaměstnavateli, za případné součinnosti státu, s cílem uzavřít kolektivní smlouvy. Zákon o kolektivním vyjednávání popisuje postup při uzavírání kolektivních smluv, uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem, popisuje kolektivní spory a s nimi související řízení před zprostředkovatelem a řízení před rozhodcem. Dále popisuje stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, výluky na straně zaměstnavatele atd. (MPSV, 2013). Druhým předpisem je zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. Tento předpis přímo nedefinuje odborové organizace. Části týkající se odborových organizací popisují například, že kolektivní smlouvu za zaměstnance smí uzavřít pouze odborová organizace.

Kolektivní smlouva smí být uzavřena jednou nebo více odborovými organizacemi a jedním nebo více zaměstnavateli. Popisuje, co znamená pojem kolektivní smlouva a při popisu postupu uzavírání kolektivní smlouvy se odkazuje na Zákon o kolektivním vyjednávání (MPSV, 2014).

Na nadnárodní úrovni upravuje odborové sdružování Mezinárodní organizace práce (International Labour Organisation). MOP vznikla v roce 1919 jako součást Versaillské smlouvy, která ukončila první světovou válku. Cílem této organizace je podporovat sociální spravedlnost a mezinárodně uznávaná lidská a pracovní práva. Aktuálně má Mezinárodní organizace práce 176 členů (ILO, 2011). Mezinárodní standardy vycházejí z úmluv této organizace a zavazují moderní demokratické státy, které přistoupily k těmto mezinárodním závazkům, upravit vnitrostátní předpisy tak, aby byly v souladu s požadavky MOP. Členské státy jsou povinny dodržet některé povinnosti i bez ratifikace mezinárodní úmluvy. Mezi tyto povinnosti patří, například zákaz nucené práce, právo na odborové sdružování a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Odborové sdružování je upraveno v Úmluvě MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, jak již bylo popsáno výše. Svůj význam v praxi má také Úmluva MOP č. 98 z 1. července 1949 o právu se organizovat a kolektivně vyjednat, Úmluva MOP č. 135 z roku 1971 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty a Úmluva MOP č. 154 z 20. června 1984 o podpoře kolektivního vyjednávání.

Dalšími mezinárodními dokumenty, které se zabývají postavením odborových organizací, jsou Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, z. č. 120/1976 Sb. a Evropská sociální charta (1961).

Právo sdružovat se, je jako jedno ze základních lidských práv, obsaženo v článku 23 Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948 přijaté Valným shromážděním Organizace spojených národů dne 10. prosince 1948. Dále je právo na odborové shromažďování obsaženo v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966. V souvislosti ochrany práv jednotlivce je nutné zmínit Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950, protože tato úmluva zakotvuje v článku 11 právo na svobodné sdružování do odborových organizací (Akilda, 2013).

3.3 Sociální dialog v České republice

Pojem kolektivní vyjednávání na mezinárodní úrovni zahrnuje všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou nebo několika organizacemi zaměstnavatelů na straně jedné a jednou nebo několika organizacemi pracovníků na straně druhé. V jejich zájmu je stanovit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání a upravovat vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Kolektivní vyjednávání se často definuje jako způsob komunikace, při níž platí několik zásad:

- vyjednávat je možné vždy,
- vyjednávat lze o všem,
- vyjednávat lze i neformálně,
- strany mají rovné postavení.

V našich podmínkách vymezení pojmu kolektivní vyjednávání je komplikovanější. Je rozděleno na kolektivní vyjednávání v širším smyslu slova a zahrnuje formální i neformální vyjednávání mezi stranami a na kolektivní vyjednávání v užším smyslu slova, které je právně upraveno. Toto pojmové rozdělení je svým způsobem zakotveno v zákoně č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, kde je upravena jen ta část všech forem kolektivního vyjednávání, která má být završena kolektivní smlouvou s odůvodněním, že je zřejmé, že další formy kolektivního vyjednávání budou zřejmě méně důležité a není tedy důležité je právně upravovat, aniž by tato skutečnost byla v textu zákona alespoň zmíněna. Později byl pojem „širší kolektivní vyjednávání“ nahrazen výstižnějším pojmem „sociální dialog“. Pojem kolektivní vyjednávání se používá pro všechna jednání mezi účastníky kolektivních pracovněprávních vztahů, které se týkají uzavírání nebo změn či plnění kolektivních smluv. Rozlišování mezi pojmy „kolektivní vyjednávání“ a „sociální dialog“ je v našich podmínkách odůvodněné faktem, že sociálního dialogu se může na straně zaměstnanců účastnit kdokoli a v případě kolektivního vyjednávání mohou konat právní úkony pouze odbory. Z uvedeného plyne, že vyjednávání, které končí kolektivní smlouvou, dává větší garanci jeho splnění a záruku vynutitelnosti prostřednictvím zákona.

Sociální dialog je dvoustranný neboli bipartitní bez ohledu na to, kolik subjektů je zastoupeno na každé ze stran. Po revolučních transformačních změnách a privatizačních procesech došlo i v našich podmínkách k rozvoji třístranného neboli tripartitního jednání v zahraničí léta fungujícího (Hrabcová a kol., 2008).

3.3.1 Tripartitní vyjednávání v České republice

Tripartitní sociální dialog se uskutečňuje od roku 1990 na základě smluvního ujednání mezi stranami o zřízení instituce Rady hospodářské a sociální dohody ČR (RHSD ČR), v níž vedle klasických účastníků sociálního dialogu, zastoupených reprezentanty nejvyšších orgánů, tvoří třetí stranu zástupci státu, respektive vlády. Principem celého procesu je ochota přijmout kompromis na straně všech účastníků, neboli udržet sociální smír. Výstupem jejich jednání však není závazná a vymahatelná smlouva, ale ujednání spíše politické povahy, jakási „gentlemanská dohoda“, která nemůže být pramenem práva (Hrabcová a kol., 2008). RHSD ČR působí jako dobrovolný dohadovací orgán se sídlem na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR (MPSV, 2009).

V počátcích existence RHSD ČR, kdy byly dohodnuty podmínky, za kterých budou realizovány transformační a privatizační kroky státu v rámci přechodu na tržní hospodářství zakotveny v písemné podobě do „Generální dohody“, byly ze strany pravicové politické reprezentace proti existenci RHSD ČR vznášeny četné výhrady. Nejčastěji byl této instituci vytýkán v podstatě politický charakter výstupu z jejího jednání. Dohoda mezi představiteli státu a sociálními reprezentanty byla zejména v době porevolučního odmítání všeho, co připomínalo bývalé totalitní praktiky Revolučního odborového hnutí, vnímána jako návrat k zasahování odborů do politiky (Hrabcová a kol., 2008).

Od roku 1999 tripartita hraje stále významnější roli a v současné době patří mezi stabilní koordinační, informační a organizačně metodický prvek sociálního dialogu v ČR. Svojí úrovní a činností patří mezi mezinárodně uznávané instituce sociálního dialogu. Na mezinárodní úrovni spolupracuje sekretariát RHSD ČR zejména s jednotlivými členskými zeměmi Evropské unie, v globální rovině s Evropským hospodářským a sociálním výborem, Evropskou komisí, Mezinárodní asociací hospodářských a sociálních rad a obdobných institucí a své zastoupení má i v CESlinku (kontaktní, konzultační a informační pracoviště Evropské komise a Evropského hospodářského a sociálního výboru). Důkazem úspěšnosti činnosti tripartity je mezinárodní fakt dlouhodobého udržení sociálního smíru, což má významný vliv na stabilitu a rozvoj hospodářství v České republice (MPSV, 2009)

Hlavním cílem RHSD ČR je i nadále udržovat sociální smír jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky a životní úrovně občanů. Jednání orgánů RHSD ČR, předsednictva, pracovních týmů a skupin se nazývá Plenární schůze a řídí se Statutem a Jednacím řádem. Plenární schůzi RHSD ČR tvoří předseda vlády ČR a 7 zástupců vlády,

7 zástupců odborů a 7 zástupců zaměstnavatelů. V současnosti jsou sociálními partnery vlády za odbory Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) a Asociace samostatných odborů (ASO), za zaměstnavatele Svaz průmyslu a dopravy České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky (MPSV, 2009).

3.3.2 Kolektivní vyjednávání v České republice

Stupně kolektivních smluv

Podnikové kolektivní smlouvy jsou uzavírány mezi odborovým orgánem a zaměstnavatelem. Není ale vyloučeno, aby kromě celopodnikové kolektivní smlouvy byly uzavřeny i smlouvy pro jednotlivé organizační jednotky, například pro závody. Je možné, aby smlouva platila jen pro určitou skupinu zaměstnanců. V zákoně je popsána spousta variant, jak lze kolektivní smlouvu uzavřít. Je možné uzavřít i více kolektivních smluv najednou. Žádná ze smluv však nebude nadřazená, všechny budou rovnocenné.

Existuje i možnost uzavírání smluv s více zaměstnavateli. Tyto kolektivní smlouvy se nazývají kolektivní smlouvy vyššího stupně. Nejméně by mělo jít o tři zaměstnavatele. I když zákon vysloveně neuvádí, ze smyslu ustanovení zákoníku práce vyplývá, že pro jednoho zaměstnavatele může platit jen jediná kolektivní smlouva vyššího stupně, aby nedocházelo k neřešitelným kolizím. Vyšší kolektivní smlouva s výjimkami nemůže způsobit neplatnost podnikové kolektivní smlouvy.

Mezi oběma stupni kolektivních smluv existuje nepřímá souvislost. Pokud by podniková smlouva obsahovala méně výhodnou úpravu oproti smlouvě vyššího typu, nezpůsobilo by to neplatnost takových závazků ale jejich reálnou neúčinnost. Zaměstnavatel by byl v takovém případě povinen plnit závazky podle vyšší kolektivní smlouvy, která obsahuje výhodnější úpravu téže věci. To platí obdobně i v případě, že by podniková kolektivní smlouva obsahovala zhoršující závazek, určující povinnost odborové organizace. Zákon o kolektivním vyjednávání počítá i s tzv. extenzí, neboli rozšíření působnosti kolektivní smlouvy. Ministerstvo práce a sociálních věcí republiky může stanovit právním předpisem, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela tuto smlouvu. Takto rozšířit působnost smlouvy lze jen na zaměstnavatele s podobnou činností a

s podobnými ekonomickými a sociálními podmínkami, se sídlem na území republiky a to za podmínky, že pro ně není žádná kolektivní smlouva vyššího stupně závazná. Kolektivní smlouva vyššího stupně se stává pro zaměstnavatele, na něhož byla rozšířena, závaznou účinností právního předpisu o extenzi a to patnáctým dnem po vyhlášení ve Sbírce zákonů.

Obsah kolektivních smluv

Zákon o kolektivním vyjednávání neobsahuje přesné vymezení obsahu kolektivních smluv, s výjimkou stanovení podmínek limitujících platnost závazků a pravidel pro sjednání doby platnosti a účinnosti a možnosti změn. V zákoně o kolektivním vyjednávání ani v novelizovaném zákoníku práce není stanoven žádný povinný obsah smluv, který byl dříve zakotven jak v zákoníku práce tak v ještě širší podobě v §4 nařízení vlády ČSSR č. 82/1989 Sb., o kolektivních smlouvách. Lze tedy říci, že obsah smluv se řídí výhradně vůlí smluvních stran, a to v mezích, daných právními předpisy.

Závazky vyplývající z kolektivních smluv můžeme rozdělit na normativní závazky a smluvněprávní závazky. Ze závazků normativní povahy vznikají nároky nebo se poskytují dobrovolná plnění jednotlivým pracovníkům. Kolektivní smlouva tak plní funkci právního předpisu. Smluvně právní závazky kolektivní smlouvy jsou závazky, z nichž nevznikají nároky jednotlivým pracovníkům ani nevyplývají jiná individuální práva a povinnosti pracovníků.

Normativní závazky mohou být:

- 1 Zvýšení a rozšíření pracovně právních nároků.
 - Zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy.
 - Započítání dalších nejvýše 15 minut přestávky v práci do pracovní doby.
 - Stanovení příznivějších podmínek pro pracovníky při pracovní pohotovosti.
 - Prodloužení dovolené o jeden týden.
 - Stanovení výhodnějších podmínek pro poskytování pracovního volna při překážkách v práci.
- 2 Ostatní normativní mzdové a další pracovně právní závazky.
 - Stanovení bližších podmínek pro výkon dohodnuté nadlimitní práce přesčas.
 - Úpravy mezd a mzdových forem.
 - Stanovení dalších mzdových složek.
 - Určení jiného než měsíčního období splatnosti mzdy a náhrady mzdy.

Uzavírání kolektivních smluv

Aby bylo kolektivní jednání zahájeno, je nutné, aby jedna ze stran předložila písemný návrh. Smluvní strana je povinna na návrh odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději do 7 pracovních dnů. K návrhům, se kterými nesouhlasí, je povinna se vyjádřit. Pokud byla kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li kolektivní smlouva uzavřena na dobu neurčitou a účastníci se dohodli na datu, kdy je možné provést změny, nebo došlo k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy (Podnikatel, 2011).

K uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně je nutné, aby byla zaslána uzavřená kolektivní smlouva ministerstvu práce a sociálních věcí republiky k tzv. uložení. Tuto povinnost má smluvní strana na straně zaměstnavatele a to do 14 dnů ode dne uzavření. Ministerstvo práce a sociálních věcí republiky je povinno kolektivní smlouvu uložit a její uložení oznámit ve Sbírce zákonů (Týc, Michal, 1993).

Kolektivní spory

Během kolektivního vyjednávání a při plnění uzavřené kolektivní smlouvy mohou vznikat individuální nebo kolektivní spory.

Individuální spory vznikají mezi jednotlivými pracovníky a zaměstnavateli a předmětem sporu je neuspokojení nároků požadovaných pracovníky vyplývajících z kolektivní smlouvy. Nároky, které vznikají z kolektivní smlouvy pracovníkům, se podle §20 zákoníku práce uspokojují jako ostatní nároky z pracovního poměru. Pracovníprávní spory o uspokojení těchto nároků projednávají soudy. Navrhovatelem ve sporech o nárok pracovníka vyplývající z kolektivní smlouvy je pracovník. K řízení je příslušný obecný soud zaměstnavatele nebo-li odpůrce, proti němuž návrh směřuje. Obecným soudem zaměstnavatelské organizace je okresní soud nebo jiný na stejné úrovni, v jehož obvodu

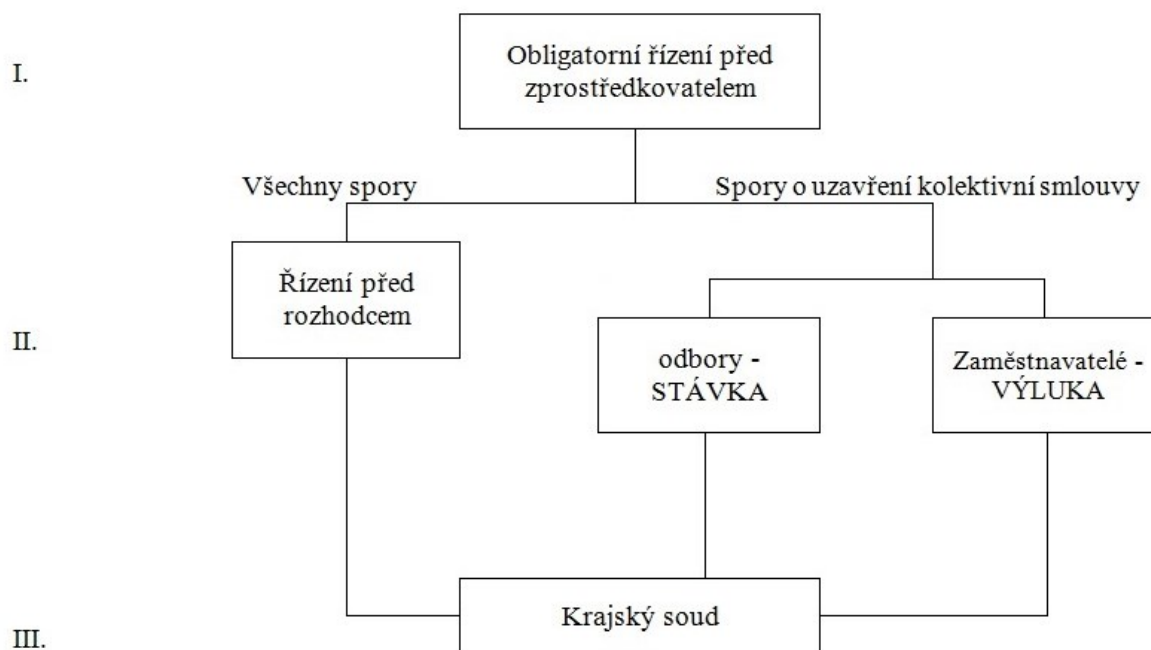
má tato organizace sídlo. Pokud se jedná o soukromého podnikatele, spadá pod soud, v jehož obvodu má podnikatel bydliště.

Kolektivní spory vznikají mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. Pro účely zákona jsou za kolektivní spory považovány spory o uzavření kolektivní smlouvy, včetně sporů o její změnu a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým pracovníkům, tzn. Spory ze smluvněprávních závazků (Šubrt, 1991).

Stranami sporu jsou smluvní strany kolektivní smlouvy. Za spor je považována situace, kdy vzájemná neshoda obou stran není řešitelná běžným jednáním, tedy když nelze použít obvyklý vyjednávací mechanismus.

Kolektivní spory v České republice se řeší prostřednictvím zprostředkovatelů a rozhodců a v krajních případech pomocí stávek a výluk. Institut zprostředkovatelů a rozhodců byl nově zaveden do našeho právního řádu zákonem o kolektivním vyjednávání na základě praxe ze zahraničí (Šubrt, 1991).

Obr. 3.1. Schéma řešení kolektivních sporů



Zdroj: Galvas, 1995

Řízení před zprostředkovatelem

Pokud se strany nedohodnou na obsahu kolektivní smlouvy, její změně nebo plnění závazků, nastává první fáze řešení kolektivního sporu a tím je řízení před zprostředkovatelem.

Řízení je obligatorní, protože chce-li alespoň jedna strana pokračovat ve sporu, musí tato fáze řízení nastat. Tato fáze však nenastává automaticky. Předpokladem pro řízení před zprostředkovatelem je, že se strany dohodnou alespoň na tom, že se nemohou dohodnout na kolektivní smlouvě a zvolí zprostředkovatele. Pokud se nedohodnou na osobě zprostředkovatele, může jedna ze stran požádat ministerstvo práce a sociálních věcí republiky o jeho určení administrativní cestou. Podat návrh ministerstvu práce a sociálních věcí je možné až po uplynutí 60 dnů po předložení sporného návrhu druhé straně. Zprostředkovatelem může být kterákoliv fyzická nebo právnická osoba. Zajímavé je, že osoba, na které se strany dohodnou, musí být pouze plnoletá a způsobilá k právním úkonům. Teoreticky je možné, aby funkci zprostředkovatele zastával několikrát trestaný, práci se vyhýbající recidivista se základním vzděláním.

Úkolem zprostředkovatele není spor vyřešit, ale navrhnout řešení sporu a objektivně zhodnotit situaci. Zprostředkovatel je povinen sdělit stranám návrh řešení sporu nejpozději do 15 dnů od zahájení řízení, ale je možné se domluvit i na delší lhůtě, aby nedocházelo k ukvapeným závěrům. Řízení končí úspěšně, pokud strany přijmou řešení navržené rozhodcem nebo neúspěšně pokud marně uplyne doba 30 dnů ode dne zahájení řízení, marně uplyne doba dohodnutá stranami nebo strany nepřijmou řešení navržené zprostředkovatelem.

Řízení před rozhodcem

Pokud je řízení před zprostředkovatelem jakkoliv neúspěšné, nastává druhá fáze řízení a tou je řízení před rozhodcem. Toto řízení se zahajuje na návrh, kterým je písemná žádost obou stran kolektivního sporu o rozhodnutí sporu nebo doporučením rozhodnutí ministerstva práce a sociálních věcí o určení rozhodce příslušnému rozhodci, jestliže to navrhne jedna strana sporu, nedohodnou-li se smluvní strany, jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy na pracovišti, kde se nesmí stávkovat nebo jedná-li se o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy.

Zákon stanoví počátek zahájení řízení v okamžiku, kdy rozhodce přijme návrh. O přijetí žádosti je sepsán zápis. Řízení před rozhodcem je ukončeno vydáním rozhodnutí a to nejpozději do 15 dnů od zahájení řízení. Rozhodnutí rozhodce má závažnější důsledky. Probíhalo-li řízení ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, kolektivní smlouva je uzavřena doručením rozhodnutí stranám. Neexistuje opravný prostředek proti tomuto rozhodnutí.

Probíhá-li řízení ve sporu o plnění kolektivní smlouvy, mohou strany podat do 15 dnů návrh na zrušení rozhodnutí rozhodce ke krajskému soudu. Soud jedná podle ustanovení občanského soudního řádu a usnesením rozhodnutí rozhodce potvrdí nebo zruší. Proti rozhodnutí soudu není přípustné odvolání, ani obnova řízení. Pokud bylo rozhodnutí rozhodce zrušeno, vrací se zpět k projednání témuž rozhodci. Pokud s tím nesouhlasí alespoň jedna strana nebo to není možné z jiných důvodů, určí se nový rozhodce (Galvas, 1995).

3.4 Odborová organizovanost v České republice

Důvěra, kterou odbory ztratily v důsledku úzké spolupráce s Komunistickou stranou Československa za dob bývalého režimu, se stěží získává zpět. Vysoký počet členů v odborech v době, kdy bylo členství téměř povinné, je v současném politickém zřízení utopií. Za poslední léta počet členů v odborech dramaticky poklesl. Za tento jev však nemůžeme vinit jen sociálněekonomické dopady transformačního procesu země. Faktem je, že problém poklesu členské základny odborů je aktuálním problémem většiny rozvinutých zemí.

Odborové organizace zažívají v různých obdobích pokles nebo růst členské základny. Prvním případem je vývoj makroekonomických ukazatelů. Pokud je vysoká inflace, existuje předpoklad, že podpoří pozitivní růst odborové členské základny, protože zaměstnanci si chtějí zachovat své reálné mzdy a svůj životní standard. Dlouhodobě vysoká nezaměstnanost má obecně nepříznivý vliv na početní vývoj odborového členstva. Důvodem může být, že zaměstnaní ztrácejí se svým zaměstnáním i své členství, vysoká nezaměstnanost posiluje vyjednávací pozici managementu a odbory jsou v kolektivním vyjednávání méně úspěšné, nebo se zaměstnanci obávají ztráty svého místa z důvodu zaměstnancem odsuzovaného odborového členství. Problémem je i vzrůstající tlak na ekonomickou integraci v rámci Evropské unie, která s sebou přináší rizika pro odborovou organizaci. Zvětšuje se tržní prostor a roste zahraniční konkurence a je bráněno růstu

mezd, zatvrzují se postoje managementu a zintenzivňuje se konkurenční boj mezi samotnými zaměstnanci.

Dalšími důvody, které mají vliv na počet zaměstnanců v odborech, mohou být strukturální změny ve společnosti. Příkladem je změna třídních struktur, kdy se s restrukturalizací průmyslu mění zastoupení pracovní síly v různých odvětvích. Přesun pracovníků z průmyslu do sektoru služeb zvýšil podíl populace střední třídy. Zavádění nových způsobů výroby, změna velikosti podniků, kdy se pracovní síla z velkých továren, které byly odborářskými centry, přesunula do roztržštěných malých podniků. A v neposlední řadě změna charakteru pracovních míst, feminizace trhu práce a příklon populace k individualismu.

Je obtížnější v takovémto prostředí získávat a organizovat členy, než tomu bylo dříve. Zásadním momentem pro zvýšení členské základny je zaměření se odborů na nábor mladých zaměstnanců a žen. Nábor těchto dvou sociálních skupin je nutností pro další existenci odborů.

Nedílnou součástí, která má vliv na počet odborově organizovaných zaměstnanců, je institucionální rámec země. Konkrétně se jedná o legislativu země, politiku vlády a charakter průmyslových vztahů. Pozitivně působí na členskou základnu taková legislativní opatření, jako jsou např. možnost odpočtu členských příspěvků z daní, zákonem uložená povinnost zaměstnavatelů strhávat členské příspěvky ze mzdy, možnost přístupu odborů na pracoviště, možnost stávek nebo ochrana členů před diskriminací ze strany zaměstnavatele. Kromě zmíněného legislativního rámce, který podporuje růst odborových organizací, je zde ještě jeden klíčový faktor pro přežití odborových organizací a tím je vztah odborové organizace s vládoucí politickou stranou. Obecně platí, že pokud je u moci levicová strana, odborové organizace mají příznivější podmínky pro svůj rozkvět, než když je u moci pravice.

3.4.1 Překážky v působení odborů

Je takřka nereálné udržet stoprocentní odborovou organizovanost z konce 90. let, která nemohla v nových podmínkách přetrvat. K určitému poklesu muselo nutně dojít. Vedle objektivních příčin souvisejících s transformací a restrukturalizací podnikové sféry ČR dochází také v posledních letech k projevům bránění rozvoje odborové organizovanosti ze strany zaměstnavatelů.

Není jasné, kde mohou být hranice úbytku odborové členské základny, která může v dlouhodobém horizontu představovat velkou hrozbu pro funkčnost celého systému. Hlavním předpokladem pro fungování sociálního dialogu jsou silné organizace na trhu práce, tzn. vedle zaměstnavatelů a jejich organizací také akceschopné odbory. Dojde-li ke zlepšení podmínek pro vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání na straně zaměstnavatelů, mohou z toho profitovat i odbory a naopak.

Pokud jde o podmínky pro sociální dialog, jde v první řadě o stávající právní rámec působení odborů a sociálních partnerů obecně. Základní otázkou působení odborů je vztah odborových organizací a zaměstnanců, kteří nejsou členy odborové organizace. Právní řád ČR uvádí, že odborová organizace je reprezentantem nejen svých členů, ale všech zaměstnanců. Odborové orgány vykonávají svou působnost i ve vztahu k nečlenům odborů a jsou povinny poskytovat ochranu všem zaměstnancům a zaměstnanec, který není členem odborové organizace, nemůže tuto působnost odmítnout. Tento princip je často uváděn jako jeden z důvodů poklesu odborové organizovanosti a menšího významu a autority kolektivních smluv. Mezi jeho kritiky patří nezřídka právě odboráři obvykle na základě principu „příliš mnoho černých pasažérů v systému“.

V České republice chybí právně zakotvená povinnost organizací zaměstnavatelů i odborových organizací informovat o rozsahu členské základny. I když dosavadní informace nasvědčují tomu, že dochází k úbytku členské základny u naprosté většiny odborových centrál, písemné údaje o průběhu této tendence mívají omezenou validitu. V důsledku meziročně se snižujícího počtu odborově organizovaných zaměstnanců dochází k postupnému poklesu počtu zaměstnavatelů, u nichž působí odborové organizace a tím pádem i k poklesu počtu uzavíraných kolektivních smluv. Údaje o kolektivním vyjednávání a jeho vývoji jsou v požadované struktuře k dispozici jen pro část odborových svazů sdružených v největší odborové centrále v České republice a tou je Českomoravská konfederace odborových svazů (VÚPSV, 2004).

Tab. 3.1. Rozsah kolektivních vyjednávání na vyšším stupni za období 1995 - 2002

| | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| počet uzavřených KSVS | 33 | 30 | 30 | 25 | 22 | 22 | 20 | 20 |
| počet odborových organizací, na které se KSVS vztahují | 2020 | 1946 | 1725 | 1352 | 1347 | 1395 | 1457 | 1467 |
| počet zaměstnanců celk., na něž se KSVS vztahují | 770550 | 730080 | 648079 | 521651 | 584067 | 469249 | 446997 | 459848 |
| počet odborově organizovaných zaměstnanců, na které se KSVS vztahují | 566887 | 513957 | 432844 | 330855 | 323257 | 272214 | 249528 | 217315 |
| počet zaměstnavatelů, na které byla závaznost KSVS rozšířena | 6 | 0 | 0 | 0 | 399 | 2074 | 3482 | 2881 |
| počet zaměstnanců, na něž byla závaznost KSVS rozšířena | | | | | | 174272 | 288314 | 269299 |
| počet zaměstnanců, na něž se vztahují KSVS po rozšíření | | | | | | 643521 | 735311 | 729147 |

Zdroj: VÚPSV, 2004

Tab. 3.2. Údaje o rozsahu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni v letech 1994 – 2002.

| | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| počet zaměstnavatelů, kde působí ZO | 12895 | 13178 | 12371 | 11380 | 10499 | 9561 | 9307 | 8708 | 8576 |
| počet zaměstnanců celkem u zaměstnavatelů, kde působí ZO | 2409869 | 2161437 | 1885666 | 1736918 | 1430381 | 1431411 | 1371277 | 1446407 | 1452202 |
| z toho: počet odborově organizovaných zaměstnanců u zaměstnavatelů, kde působí ZO OS | 1954264 | 1818794 | 1524201 | 1375135 | 1053462 | 920343 | 838188 | 761382 | 692089 |
| počet uzavřených kolektivních smluv u zaměstnavatelů, kde působí ZO | 5506 | 8888 | 6299 | 5332 | 4971 | 4698 | 4339 | 4205 | 4314 |
| počet zaměstnanců celkem, na které se vztahují PKS | 1883318 | 2044667 | 1884296 | 1709773 | 1412017 | 1418544 | 1379333 | 1038772 | 1075987 |
| počet zaměstnanců v působnosti OS celkem, kterým jsou mzdy poskytovány na základě KS | 1790535 | 1547612 | 1435176 | 1266234 | 949630 | 945066 | 928587 | 828337 | 818671 |
| počet odborových orgánů, které mají pravomoc uzavírat kolektivní smlouvu | | 6565 | 8423 | 7512 | 6561 | 5203 | 5016 | 4730 | 4632 |
| z toho: počet odborových orgánů, které neuzavírely podnikovou kolektivní smlouvu | | 1150 | 1749 | 1309 | 1318 | 927 | 1122 | 1010 | 835 |

Zdroj: VÚPSV, 2004

Kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni pro rok 2013

Z 29 odborových svazů sdružených v ČMKS uzavřelo 12 svazů celkem 19 kolektivních smluv vyššího stupně. Smlouvy pokryly téměř 7160 zaměstnavatelů a chrání více než 620 000 zaměstnanců, což je více než 15% všech zaměstnanců v zemi. Jedna kolektivní smlouva byla uzavřena i pro učňovská zařízení, tj. pro zaměstnance v nepodnikatelské sféře. Smlouvy s roční účinností jsou nahrazovány smlouvami víceletými. Mzdová ustanovení se dojednávají každý rok formou dodatku.

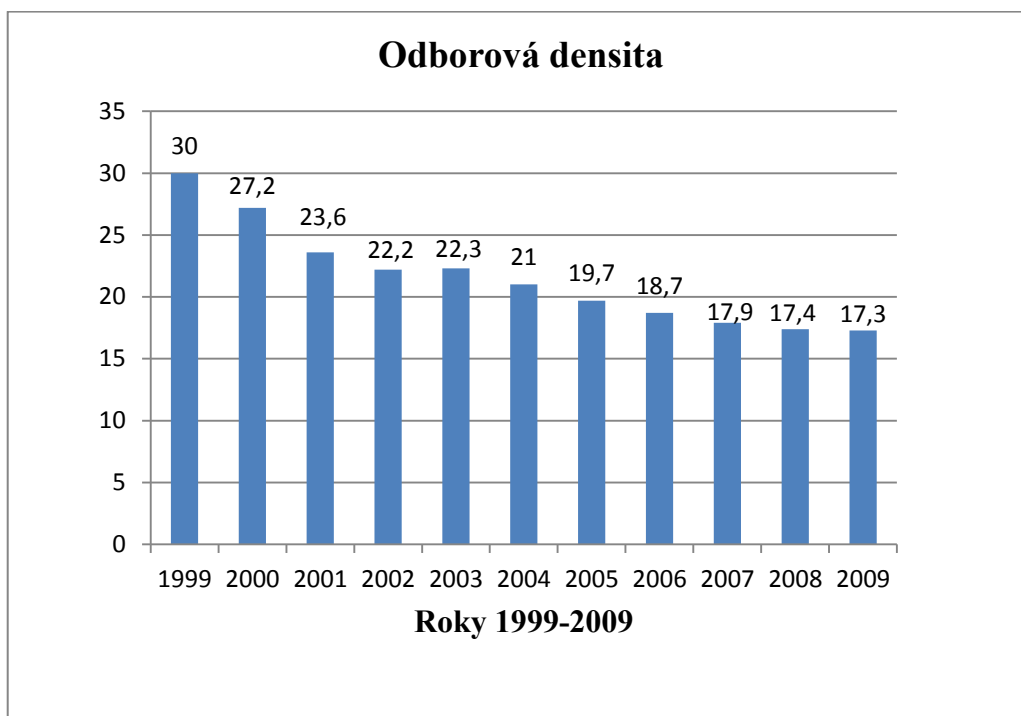
Kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni pro rok 2013

V roce 2013 bylo uzavřeno 4739 podnikových kolektivních smluv, které pokrývají 1 348 065 zaměstnanců a to je asi 34% všech zaměstnanců v České republice. Počet zaměstnavatelů, u kterých působí odborové organizace, činí 4886. Ze 732 malých zaměstnavatelů jich 69,5% působí v podnikatelské sféře a zbytek ve veřejných službách a správě. Z údajů odborových svazů plyne, že v roce 2013 došlo k mírnému nárůstu uzavřených podnikových kolektivních smluv u firem do 50 zaměstnanců a to asi o 5%. Z celkového počtu zaměstnavatelů s počtem zaměstnanců od 51 do 100, kde působí odbory, byly kolektivní smlouvy uzavřeny u cca 83 % zaměstnavatelů (Esondy, 2013).

Odborová organizovanost (Index density)

Index odborové organizovanosti sleduje členství v odborových organizacích. Odborová organizovanost se počítá jako podíl zaměstnanců organizovaných v odborech na celkovém počtu všech zaměstnanců.

Graf 3. 1. **Odborová organizovanost v České republice**



Zdroj: Databáze OECD, vlastní zpracování

Údaje z grafu jsou převzaty z databáze OECD, která čerpala z odhadů J. Vissera založených na výzkumu provedeném jménem evropské komise, generálním ředitelstvím pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti, jako součást své studie (OECD, 2014).

Z grafu je patrné, že odborová hustota v ČR má klesající charakter. Od roku 2009 až po současnost nejsou dostupná data, ale dá se předpokládat, že pokračuje klesající trend.

3.5 Struktura odborů v České republice

V březnu roku 1990 se konal mimořádný všeodborový sjezd a ve své první části rozhodl o ukončení činnosti všech odborových orgánů. V tehdejší době působila v Československu jediná odborová organizace a to již zmíněná organizace - Revoluční odborové hnutí. Tehdy neexistovala odborová pluralita, tehdejších 18 odborových organizací bylo plně podřízeno všeodborové centrále - Ústřední radě odborů.

Na tomto sjezdu byla také přijata Zakládací listina Československé konfederace odborových svazů jako jejich dobrovolného sdružení, ke které se přímo na sjezdu připojilo

41 odborových svazů. Jednalo se o svazy působící jak v České republice, tak ve Slovenské republice.

Později konfederace přijala název Česká a Slovenská konfederace odborových svazů (ČSKOS). Byl to základ tehdejší největší odborové centrály na území tehdejšího Československa a následně po rozdělení republiky v České republice a ve Slovenské republice. 5. 4. 1990 byla ustavena Českomoravská komora ČSKOS, která v listopadu 1992 změnila název na Českomoravskou konfederaci odborových svazů. Po rozdělení Československa se ČMKOS stala největší odborovou centrálou v České republice.

Při svém vzniku ČMKOS sdružovala 40 samostatných odborových svazů. V následujících letech některé odborové svazy vstoupily do ČMKOS a naopak některé svazy z ČMKOS vystoupily. V roce 2007 ČMKOS sdružovala 33 odborových svazů a jejich členská základna dosahuje téměř 540 000 členů.

V roce 1995 Odborový svaz pracovníků zemědělství vystoupil z ČMKOS a založil novou odborovou centrálu, která přijala název Asociace samostatných odborů (ASO). Když vznikala, hlásil se k ní ještě Český odborový svaz severozápadních energetiků a Jednotný svaz soukromých zaměstnanců. Později se připojilo Odborové sdružení železničářů, které vystoupilo z ČMKOS a následně se připojil i Lékařský odborový klub.

V České republice působí i další menší centrály jako například nejznámější Konfederace umění a kultury. Dále na našem území působí Odborové sdružení Čech, Moravy a Slezska, které se svým zaměřením přiklání ke Komunistické straně Čech a Moravy, Křesťanská odborová koalice a několik dalších malých centrál, které působí v dopravě, jako například Federace strojířů, Federace vlakových čet, Federace řidičů tramvají aj. Tato seskupení nezveřejňují svoji členskou základnu nebo uvádějí jiné počty. Samostatně působí některé profesní odborové svazy, které se neřadí k žádné odborové centrále.

3.5.1 Českomoravská konfederace odborových svazů

ČMKOS je největší odborovou centrálou v České republice. Je právnickou osobou se sídlem v Praze. Je dobrovolným a nezávislým demokratickým sdružením aktuálně 29 odborových svazů. Posláním ČMKOS je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců. Aktivně se účastní tripartitních jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci RHSD ČR. ČMKOS je rovněž členem Evropské odborové

konfederace, Mezinárodní odborové konfederace a Odborového poradního výboru při OECD.

Posláním ČMKOS je koordinace a obhajoba ekonomických, právních, sociálních a ostatních práv a zájmů členů konfederace a ostatních zaměstnanců na celostátní úrovni, prosazování požadavků členů ve vztahu ke státu, k zaměstnavatelským a jiným příslušným subjektům, působení v nadodvětvových odborových organizacích a dalších mezinárodních institucích apod.

Členem v ČMKOS může být jakákoli právnická osoba, která má postavení odborového svazu a výjimečně fyzickým osobám za účelem právního zastoupení před soudem. Členem se může stát pouze odborový svaz, který sdružuje své členy za účelem koordinovaného prosazování zaměstnaneckých práv a zájmů vůči zaměstnavatelům a státu a je nezávislý na politických stranách a hnutích a jiných občanských sdruženích.

Nejvyšším orgánem ČMKOS je sjezd, který se schází jednou za 4 roky. Posláním sjezdu je posoudit zprávu o činnosti ČMKOS za uplynulé období, zprávu o hospodaření a také zprávu revizní komise. Současně sjezd stanovuje Program ČMKOS na příslušné období, volí předsedu a místopředsedu ČMKOS, členy a náhradníky Revizní komise ČMKOS. V období mezi sjezdy je nejvyšším orgánem konfederace Sněm ČMKOS, který je tvořen členy vedení ČMKOS, členy Rady ČMKOS zastupující členy konfederace a delegovaní zástupci odborových svazů.

Výkonným orgánem ČMKOS je Rada ČMKOS, která řídí činnost ČMKOS v období mezi zasedáními Sněmu ČMKOS. Radu tvoří předseda a místopředsedové ČMKOS a předsedové jednotlivých členských odborových svazů nebo odboroví funkcionáři daného svazu postavení na stejné úrovni. Úkolem rady ČMKOS je projednávat a schvalovat zásadní postupy a stanoviska ČMKOS pro jednání s vládou a Parlamentem ČR, s dalšími orgány státní moci a správy, s organizacemi zaměstnavatelů a také s jinými odborovými centrály. Neméně významným úkolem Rady ČMKOS je reprezentace ČMKOS na evropské a světové úrovni a zaujímání stanovisek k návrhům právních předpisů zásadního významu.

Statutárním orgánem je Vedení ČMKOS. Vedení zajišťuje plnění Programu ČMKOS. Vedení tvoří předseda a místopředsedové ČMKOS. Mezi základní povinnosti patří předkládat zprávy o činnosti ČMKOS za uplynulé období Sněmu ČMKOS, připravovat jednání Rady ČMKOS, zpracovávat koncepce činnosti ČMKOS a připravovat pro Radu ČMKOS znění základních vnitřních dokumentů ČMKOS.

Posledním orgánem je Revizní komise, která je zcela nezávislá na ostatních orgánech ČMKOS. Je odpovědná Sjezdu ČMKOS. Jejím úkolem je kontrola hospodaření s majetkem, dodržování rozpočtu ČMKOS a správné provádění finančních operací. Také zpracovává stanoviska k výsledkům hospodaření a návrhům rozpočtu ČMKOS a předkládá je Radě ČMKOS. Mezi významné pravomoci Revizní komise patří možnost podání návrhu na svolání mimořádného sjezdu, pokud zjistí závažné nedostatky v hospodaření ČMKOS.

ČMKOS nezdělala po ROH žádný majetek. Hospodaří pouze s finančními prostředky, které jí poskytují členské odborové svazy jako členské příspěvky.

Novým orgánem se staly Regionální rady odborových svazů (RROS). Tento orgán navazuje na rozhodnutí státních orgánů o novém státoprávním upořádání z roku 2000 a to rozdělené na 14 krajů v rámci ČR. Za RROS vystupují vedoucí funkcionáři a odbory jsou připraveny vstupovat do jednání s krajskými orgány státní správy a samosprávy, s příslušnými organizacemi zaměstnavatelů, orgány politických stran a hnutí na úrovni krajů a uzavírat na této úrovni dohody se sociálními partnery. Velký význam má členství zástupců RROS v příslušných úřadech práce, které v regionu působí, ale i ve vznikajících krajských tripartitních orgánech. V rámci své územní působnosti mají vliv na tvorbu a realizaci politiky zaměstnanosti, na tvorbu projektů Evropské unie a na úroveň a rozvoj veřejných služeb.

Všichni členové naplňují představu evropského odborového modelu, tak jak jej formuluje Evropská odborová konfederace. Znamená to, že odbory musí být politicky nezávislé, finančně autonomní a svobodné, což určuje jejich program.

Nově vytvořené odbory po roce 1989 daly základ novému pojetí odborů. Upustilo se od vžitých představ, že jejich úkolem je organizování rekreací, zájezdů a kulturních akcí. Začaly svou působnost rozšiřovat v celospolečenských podmínkách. Do programů jednotlivých odborových svazů se dostaly především problémy zaměstnanosti, pracovněprávní otázky a celá problematika sociální sféry.

Po listopadu 1989 vzniklo v tehdejší Československé republice víc jak 70 odborových svazů organizovaných na základě profesí. Z tohoto počtu mělo téměř 30 svazů federální působnost. Ty se po rozdělení republiky rozdělily na republikové odborové svazy. V dřívější České a Slovenské konfederaci působilo celkem 65 odborových svazů (23 federálních, 20 na území ČR a 22 na území SR).

V roce 2007 bylo členem ČMKOS 33 odborových svazů s různými počty členů. Největším svazem nadále zůstává OS KOVO, který vykazuje téměř 125 000 členů. Českomoravský odborový svaz pracovníků školství má více než 40 000 členů. S více jak

30 000 členy jsou v konfederaci zastoupeny odborové svazy zdravotnictví a sociální péče ČR a OS ECHO. Dalšími svazy, které mají více než 20 000 členů jsou OS státních orgánů a organizací, OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu, OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb, OS STAVBA ČR a OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR. Nejmenší členskou základnu mají Odborová organizace pracovníků radiokomunikací, OS PROJEKT, UNIE-OS profesionálních zpěváků ČR, OS námořníků a OS pracovníků výrobních a účelových organizací kultury, OS zaměstnanců letectví a Herecká asociace, u nichž nepřesahuje členská základna 1 000 členů.

Členská základna naprosté většiny odborových svazů stále klesá. V roce 1991 vykazovaly svazy téměř 4,4 milionů členů, v roce 1995 to bylo pouze necelých 2,3 milionů a dnes se tato členská základna pohybuje pod hranicí 600 000 členů. Tento úbytek je spojen s postupující privatizací v jednotlivých odvětvích hospodářství, rozpadem větších podniků a složitostí problémů spojených s vytvářením odborových organizací na malých pracovištích (ČMKOS, 2013).

Odborový svaz KOVO

Odborový svaz KOVO je největší odborovou organizací v ČR v čele s předsedou Josefem Středulou a je členem Českomoravské konfederace odborových svazů. Sdružuje více než 125 000 členů nejen z kovoprůmyslu. Cílem tohoto občanského sdružení je prosazování pracovních a sociálních podmínek a obhajoba oprávněných zájmů jeho členů. Podílí se také na řešení problémů státní sociální politiky, zaměstnanosti a postavení zaměstnanců a prosazuje princip demokracie a občanské snášenlivosti.

Nejvyšší orgánem OS KOVO je Sjezd. Koná se pravidelně každé čtyři roky. V období mezi sjezdy je nejvyšším orgánem Rada. Je to rozhodovací orgán, který přijímá zásadní postupy k realizaci programu OS KOVO. Zasedá minimálně dvakrát ročně. Výkonným orgánem je předsednictvo. Řídí činnost OS KOVO mezi zasedáními rady. Dalším orgánem je Krajské sdružení OS KOVO. Je vytvořeno za účelem tvorby a provádění regionální svazové politiky ve smyslu programových cílů a zásad OS KOVO.

Obr. 3.2 Organizační schéma OS KOVO



Zdroj: OS KOVO, 2013

Základní organizační jednotkou OS KOVO je základní organizace. Minimální počet základní organizace je pět. Základní organizace jsou zejména ty, co registrují členy OS KOVO, kteří pracují u jednoho zaměstnavatele, nebo u více zaměstnavatelů a ty co registrují členy OS KOVO na územním principu. Členové OS KOVO uplatňují svá práva a plní povinnosti prostřednictvím základní organizace. Základními povinnostmi základní organizace vůči jejím členům jsou např. sjednávání tarifů, příplatků a ostatních složek mzdy v rámci kolektivního vyjednávání, vymáhání podmínek pro práci v bezpečném prostředí a zajištění bezplatné právní pomoci v případě pracovněprávního sporu člena.

OS KOVO se rozděluje na jednotlivé sekce. Patří zde Sekce pracovníků automobilového průmyslu, sekce externích montáží, sekce pracovníků elektrotechnického

průmyslu, sekce učňovských zařízení, hutnická odvětvová sekce, sekce pracovníků leteckého průmyslu a sekce metalurgie.

Odborový svaz KOVO je členem dvou velkých mezinárodních odborových organizací. Mezinárodní federace kováků od 24. 5. 1991 a Evropské federace kováků od 21. 5. 1991. Světová federace kováků sdružuje 173 odborových svazů kovodělníků z 91 zemí světa. Jejich členská základna dosahuje počtu 19 709 142. Evropská federace kováků sdružuje evropské odborové svazy KOVO a její členská základna dosahuje asi 8 000 000.

K zajištění hlavních cílů, ale i k řešení každodenních požadavků disponuje OS KOVO sítí odborných specializací. Jedním z odborových center jsou specializované útvary v pražské centrále, kde zkušení odborníci řeší úkoly dané oblasti. Dalšími centry je deset regionálních pracovišť, na kterých působí specialisté, kteří řeší potřeby základních organizací i jejich členů v daném regionu. Mezi základní specializace patří kolektivní vyjednávání, právní poradenství, vzdělávání a mezinárodní činnost (OS KOVO, 2013).

3.5.2 Asociace samostatných odborů

Asociace samostatných odborů je druhou největší odborovou centrálou v České republice hned po ČMKOS. Právě spolu s ČMKOS zastupuje odbory v RHSD ČR. Tato odborová centrála vznikla v roce 1995 a zakladatelem byl odborový svaz severozápadních energetiků. Během dalších let přistoupily další odborové svazy jako například Odborové sdružení železničářů, Odborový svaz ploché sklo, Odborový svaz zaměstnanců jaderné ekonomiky a Řídicí letového provozu. S ASO spolupracují některé samostatné odborové svazy či samostatné základní organizace. Všechny odborové svazy, které jsou sdruženy v ASO jsou politicky nezávislé, svobodné a mají vlastní identitu. A sdružují kolem 200 tisíc členů. Předsedou Asociace samostatných odborů je v současné době Bohumír Dufek.

Posláním ASO je zejména obrana a obhajoba ekonomických, pracovních a ostatních zájmů členů konfederace, kterými jsou jednotlivé odborové svazy v ní sdružené, prosazování požadavků členů ve vztahu ke státu, k zaměstnavatelským sdružením a jiným subjektům, rozvíjení spolupráce s partnerskými zahraničními ústředními, nadodvětvovými odborovými organizacemi a koordinace a obhajoba zájmů členů konfederace na celostátní i regionální úrovni.

Při výkonu svého poslání se ASO řídí zásadami, jako jsou respektování a podpora společných cílů, sjednocení zájmů a mezisvazová solidarita, demokratický princip jednání

a nezávislost na orgánech státní moci, správy a samosprávy, na organizacích zaměstnavatelů, na politických stranách a hnutích a na jiných odborových a občanských sdruženích.

ASO má pravomoc jednat s nejvyššími představiteli státu jako jsou prezident, vláda a ostatní orgány státní moci, správy a samosprávy, dále má pravomoc jednat s organizacemi zaměstnavatelů, uzavírat generální dohody se sociálními partnery a vládou a zastupovat členy konfederace ve společných orgánech sociálních partnerů a vlády na nejvyšší úrovni. Zaměřuje se zejména na tvorbu sociální politiky, politiky zaměstnanosti a pojistných systémů důchodového zabezpečení. Další pravomoci ASO směřují do oblasti bezpečnosti a ochrany při práci, pracovního a životního prostředí, rozvoje veřejných služeb a v neposlední řadě do prosazování principů rovného zacházení. ASO koordinuje činnost členů konfederace v oblasti kolektivního vyjednávání, zajišťuje právní pomoc a poradenství, odborové vzdělávání, průzkum veřejného mínění a zpracování odborných analýz a prognóz. (ASO, 2014)

Lékařský odborový klub - svaz českých lékařů

LOK-SČL je odborovou a profesní organizací se sídlem v Praze. Je nástupnickou organizací Svazu českých lékařů, který zanikl sloučením s Lékařským odborovým klubem. LOK-SČL je samostatná, politicky, ekonomicky a organizačně nezávislou organizací s právní subjektivitou a řídí se demokratickými principy. Spolupracuje s dalšími sdruženími zdravotníků a s jejich profesními komorami.

Snahou tohoto sdružení je zlepšit postavení lékařů a zdravotníků v České republice. Sdružení prosazuje především profesní zájmy svých členů a podporuje společenský život lékařů. Sdružení také hájí zájmy a práva svých členů jako pacientů - pojištěnců zdravotních pojišťoven.

Orgány LOK-SČL se dělí na ústřední orgány sdružení

- sněm delegátů
- předsednictvo sdružení
- předseda sdružení
- dva místopředsedové sdružení
- revizí komise
- porada předsedů místních organizací

- krajští koordinátoři

a na regionální orgány sdružení:

- členská schůze
- předsednictvo místní organizace
- předseda místní organizace
- místopředseda místní organizace

Předsedou LOK-SČL je od roku 2006 MUDr. Martin Engel. Předseda je oprávněn jednat jménem sdružení, řídí sekretariát, hospodaří s finančními prostředky a podobně.

Nejznámější akcí LOK-SČL je výzva z roku 2011 nazvaná „Děkujeme, odcházíme“. Měla vyjadřovat protest proti neutěšení situaci v českém zdravotnictví a k 1. 3. 2011 bylo připraveno opustit nemocnice 3 837 lékařů. Lékaři nakonec uzavřeli s Českou republikou zastoupenou ministerstvem zdravotnictví „Memorandum o úpravě poměrů ve zdravotnictví“ a to mělo garantovat potřebné reformy v období 2011 - 2013 (LOK-SČL, 2011).

3.5.3 Ostatní nezařazené odborové svazy

V České republice působí některé odborové svazy, které nejsou sdruženy v žádné odborové centrále.

Nezávislý odborový svaz policie České republiky

Nezávislý odborový svaz Policie České republiky je registrován jako odborová organizace od roku 1990 a sídlí v Praze. NOS PČR sdružuje na základě dobrovolnosti příslušníky a zaměstnance bezpečnostních sborů, zaměstnance Ministerstva vnitra, organizačních složek státu, Policejní akademie ČR a bývalé příslušníky bezpečnostních sborů.

NOS PČR je členem European Confederation of Police a spolupracuje s odborovým svazem hasičů, odborovým svazem státních orgánů a organizací, ČMKOS a v neposlední řadě je spoluzakladatelem Nadace policistů a hasičů vzájemná pomoc v tísni.

Cíly této organizace je především prosazování, ochrana a rozvoj oprávněných zájmů, sociálních jistot a práv příslušníků bezpečnostních sborů a zaměstnanců, zlepšování podmínek pro výkon služby a pracovních podmínek příslušníků a zaměstnanců, poskytování bezplatného právního poradenství a právní pomoci členům NOS PČR, ochrana základních lidských práv a svobod a evropských standardů v seniorském věku, ochrana a prosazování oprávněných zájmů z hlediska sociálního a společenského postavení a ochrana zdraví.

Organizační strukturu tvoří základní organizace, kterou tvoří členská schůze, výbor základní organizace v čele s předsedou a revizní komise nebo revizor a další orgány, jimiž jsou sjezd, shromáždění předsedů, výbor, předsednictvo, krajská rada a revizní komise (NOSP, 2013).

4 Vliv odborů na pracovní trh České republiky

Mzdy a zaměstnanecké požitky členů odborových organizací se stanovují v rámci kolektivního vyjednávání, jak již bylo v práci několikrát popsáno. Snaží se dohodnout na základní mzdové sazbě různých kategorií práce nebo na pravidlech čerpání dovolené a přestávek. Kromě toho dohody obsahují i ustanovení, která se týkají zaměstnaneckých požitků, např. penzijního připojištění, zdravotního pojištění a podobně.

4.1 Odbory a mzdy

Tržní síla odborů vychází z jejich monopolního postavení na trhu v poskytování práce určité firmě nebo odvětví. Prostřednictvím tohoto monopolního postavení přimějí dané firmy, aby vyplácely mzdy, poskytovaly výhody a pracovní podmínky, které přesahují konkurenční úroveň.

Při většině kolektivních vyjednávání tlačí zaměstnanci na vyšší mzdy a zaměstnavatelé trvají na nižších mzdových nákladech. Tato situace je známá jako bilaterální monopol. V této situaci existuje jeden kupující a jeden nabízející. Výsledek bilaterálního monopolu nelze odhadnout jen z působení poptávek a nákladů. Závisí totiž také na psychologii, politice a na dalších faktorech.

Existují dva pohledy na odbory. Zastánci odborů tvrdí, že odbory zvyšují reálné mzdy a jsou proto pro pracovníky přínosem. Kritici odborů jsou toho názoru, že výsledkem rostoucích mezd je vysoká nezaměstnanost, inflace a neefektivní alokace zdrojů (Samuelson a Nordhaus, 2013).

V České republice pracovní podmínky sjednané v kolektivních smlouvách zkoumá informační systém o pracovních podmínkách už od roku 1993. Účelem tohoto informačního systému je mapovat a analyzovat obsah kolektivního vyjednávání v České republice. Cílem zkoumání je poskytnout státu a dalším institucím, jako jsou Česká národní banka nebo Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, přehled o trendech kolektivního vyjednávání a smluvním partnerů informace pro další vyjednávání na podnikové úrovni nebo při vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně.

K průběhu šetření a k jeho výstupům se vyjadřuje komise složená ze zástupců Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Českého statistického úřadu, Ministerstva financí, České národní banky, Českomoravské konfederace odborových svazů, Svazu průmyslu a dopravy ČR, Vysoké školy ekonomické v Praze a dalších institucí.

Šetření se zaměřuje na ujednání sociálních partnerů v oblasti:

- spolupráce smluvních stran,
- odměňování zaměstnanců,
- délky pracovní doby, forem práce, prodloužení dovolené, změn pracovního poměru,
- zaměstnanosti a odborného rozvoje zaměstnanců,
- pracovních podmínek zaměstnanců a poskytování benefitů,
- rovného zacházení a BOZP.

4.1.1 Hodnocení odměňování, vývoje mezd a příplatků za rok 2013

Odměňování - minimální měsíční mzdové tarify

V roce 2013 byly v rámci šetření analyzovány údaje o mzdových a pracovních podmínkách z 1 324 podnikových kolektivních smluv z 26 různých odborových svazů, které zastupovaly kolem 900 tis. zaměstnanců. Dále bylo v roce 2013 analyzováno a vyhodnoceno 22 kolektivních smluv vyššího stupně.

V roce 2013 byly měsíční mzdové tarify sjednány ve více než 55% podnikových kolektivních smluv. Výsledky šetření ukázaly, že výše minimálních měsíčních mzdových tarifů je v jednotlivých odborových svazech odlišná. Pro příklad výše tarifní mzdy u zaměstnavatelů v působnosti Odborového svazu dopravy dosahuje ve 12. tarifním stupni (stupeň, kdy je započítána praxe zaměstnance nad 32 let) pouze 18 276 Kč měsíčně, zaměstnanci Odborového svazu Energetiky a chemie mají ve stejném tarifním stupni vyplácenou mzdu o asi 84% vyšší - 33 562 Kč měsíčně.

Analýza dále ukazuje, že pokud srovnáváme dynamiku meziročního vývoje měsíčních mzdových tarifů s rokem 2012 pro dvanáctistupňový tarifní systém, došlo k výrazné změně. Zatímco v roce 2012 se dynamika vývoje pohybovala v rozmezí od 2,6% do 3,5%, v roce 2013 vykazuje dynamika ve všech tarifních stupních podobných hodnot a dosahuje úrovně jen od 0,4% do 2,1% (MPSV, 2013).

Tab. 4.1. Stupnice platových tarifů

| Platový stupeň | Počet let započítatelné praxe |
|----------------|-------------------------------|
| 1 | do 1 roku |
| 2 | do 2 let |
| 3 | do 4 let |
| 4 | do 6 let |
| 5 | do 9 let |
| 6 | do 12 let |
| 7 | do 15 let |
| 8 | do 19 let |
| 9 | do 23 let |
| 10 | do 27 let |
| 11 | do 32 let |
| 12 | nad 32 let |

Zdroj: Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR, vlastní zpracování

Mzdový vývoj

Přes 59% analyzovaných podnikových kolektivních smluv z roku 2013 řeší oblast mzdového vývoje. 0,1% podnikových kolektivních smluv řeší snížení průměrné mzdy a 3,2% řeší udržení průměrné mzdy. Růst některé z forem mezd řešilo v roce 2013 56,1% podnikových kolektivních smluv a to je v porovnání s rokem 2012 zvýšení o 0,9%. Růst mezd není v podnikových kolektivních smlouvách vyjádřen jedním údajem, ale je sjednán několika různými formami:

- zvýšení průměrné nominální mzdy (22,1% smluv),
- zvýšením mzdových tarifů (20,4% smluv),
- udržením reální mzdy (14% smluv),
- zvýšením celkového objemu mzdových prostředků (6,8% smluv)
- zvýšení průměrné reálné mzdy (1,7% smluv)

Analýza dále ukazuje, že v roce 2013 bylo v podnikových kolektivních smlouvách, které upravují růst mezd formou navýšení průměrné nominální mzdy, dohodnuto zvýšení o 2,8%. Ve smlouvách, kde byl dohodnut vývoj mezd formou zvýšení mzdových tarifů,

činil průměrný sjednaný růst 2,8%. U smluv, ve kterých byl mzdový vývoj sjednán formou zvýšení průměrní reálné mzdy, činil průměrný nárůst 1,8%.

Příplatky ke mzdě

Důležitou a nedílnou součástí podnikových kolektivních smluv jsou mzdové příplatky. Nejčastějšími příplatky, které se objevují v kolektivních pracovních smlouvách, jsou příplatky za práci přesčas, za noční práci, za práci v sobotu a v neděli, za práci ve svátek a příplatek za ztížené pracovní prostředí.

Příplatek za přesčasovou práci je sjednán v téměř 84% podnikových kolektivních smluv. V roce 2013 byl sjednán příplatek za práci přesčas v pracovní den ve 44,6% podnikových kolektivních smluv, za přesčas v sobotu a v neděli v 30,4% podnikových kolektivních smluv a za práci přesčas bez rozlišení v 39% podnikových smluv. V podnikatelské sféře byl průměrný sjednaný příplatek za práci přesčas v pracovní den 25,9% průměrného výdělku a příplatek za práci přesčas v sobotu a neděli 48,3% průměrného výdělku.

Mzdový příplatek za noční práci obsahuje 82,3% podnikových kolektivních smluv, jehož minimální výše činí podle zákona nejméně 10% průměrného výdělku. V roce 2013 byla průměrná výše příplatku na úrovni 11,5% průměrného výdělku u 42,9% podnikových smluv. Tento příplatek je možné sjednat v souladu s možností danou Zákoníkem práce také jiným způsobem, např. v hodinových sazbách (48,1% podnikových kolektivních smluv), kdy průměrná hodnota příplatku činí 13 Kč za hodinu.

Příplatek za práci v sobotu a neděli byl sjednán v 78% podnikových smluv. Průměrná výše příplatku v celé republice dosáhla v roce 2013 hodnoty 23,4% průměrného výdělku (v 72% podnikových smluv). Nejvyšší hodnota toho příplatku byla sjednána u OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví, kde průměrná hodnota činí 35,6% průměrného výdělku. Nejnižší úroveň příplatku v zákonem stanovené minimální výši 10% průměrného výdělku je u OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu, OS zaměstnanců poštovních telekomunikačních a novinových služeb a OS pracovníků obchodu. Více než 74% podnikových kolektivních smluv obsahuje ujednání o poskytování příplatku za práci ve svátek, kdy průměrná výše tohoto příplatku činí 101,7% průměrného výdělku.

Poskytování příplatku za ztížené pracovní prostředí bylo v letošním roce sjednáno v 61,9% podnikových kolektivních smluv. V roce 2013 činila průměrná výše příplatku 7,5

Kč za hodinu (48,5 smluv), 10,5 Kč základní sazby minimální mzdy (11,3smluv) nebo 10,3% průměrného výdělku (3,9%).

4.1.2 Hodnocení mzdového vývoje v letech 2007 - 2013

Tab. 4.2 Vývoj nejnižší dohodnuté mzdy ve vybraných OS v Kč (40h/týden)

| OS | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| KOVO | 8 747 | 9 509 | 9 578 | 9 782 | 9 720 | 9 977 | 10 151 |
| Pracovníci zemědělství a výživy | | | 8 910 | | | | 8 878 |
| Odborové sdružení železničářů | | | 9 090 | 9 227 | 9 282 | 9 308 | 9 324 |
| Pracovníci peněžnictví a pojišťovnictví | | | 11 000 | 11 667 | 13 600 | 13 500 | 13 000 |

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

V tabulce 4.2 jsou vybrány 4 různé odborové svazy. Vývoj nejnižší dohodnuté mzdy v odborovém svazu KOVO má rostoucí charakter s výjimkou roku 2011, kdy nejnižší dohodnutá mzda klesla o 62 Kč oproti roku 2010. Údaje MPSV pro odborový svaz Pracovníků zemědělství a výživy nejsou úplné, ale při srovnání údajů z roku 2009, kdy nejnižší dohodnutá mzda činila 8 910 Kč a z roku 2013, kdy nejnižší dohodnutá mzda činila 8 878 Kč, lze konstatovat, že nejnižší dohodnutá mzda klesla. Nejnižší dohodnutá mzda v Odborovém sdružení železničářů od roku 2009 až po rok 2013 má čistě rostoucí charakter. V Odborovém svazu Pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví nejnižší dohodnutá mzda rostla do roku 2011, ale po roce 2011 má klesající charakter.

Tab. 4.2 Mzdový vývoj sjednaný zvýšením průměrné nominální mzdy v %

| OS | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| KOVO | 4,2 | 5,8 | 4 | 2,8 | 2,9 | 2,8 | 2,9 |
| Pracovníci zemědělství a výživy | 4,5 | 6,4 | 2 | 2,8 | 4,1 | 2,9 | 2,2 |
| Odborové sdružení železničářů | 5 | 5,4 | 4,1 | 1,4 | | 3,5 | 1,8 |
| Pracovníci peněžnictví a pojišťovnictví | | | | | 2,5 | 2,3 | 2,2 |

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Z tabulky 4.2 je patrné, že průměrné nominální mzdy ve všechny vybraných odborových svazích do roku 2008 rostly. V roce 2008 nastal zlom a od tohoto roku je vidět spíše klesající trend růstu průměrných nominálních mezd.

4.2 Pracovní doba a dovolená

4.2.1 Pracovní doba a dovolená v roce 2013

Délka pracovní doby

Délku pracovní doby řeší v 93,7% podnikových kolektivních smluv, z toho 65,1% smluv uvádí jednotnou délku pracovní doby pro celou organizaci a 28,6% smluv sjednává rozdílnou délku pracovní doby dle směnných režimů.

Z analýzy vyplývá, že v 75,6% podnikových smluv, které uvádí jednotnou délku pracovní doby pro celou organizaci, je sjednán týdenní fond pracovní doby v délce 37,5 hod./týden, zatímco týdenní fond pracovní doby v délce 40 hod./týden je sjednán pouze v 21,6% podnikových kolektivních smluv.

V jednosměnném pracovním režimu je nejčastěji využíván fond týdenní pracovní doby 40 hod./týden (83,4% smluv), ve dvousměnném pracovním režimu 38,75 hod./týden (66,4% smluv), ve třisměnném pracovním režimu 37,5 hod./týden (92,5% smluv) a v nepřetržitém pracovním režimu 37,5 hod./týden (82,9 smluv).

Dovolená

Podle Zákoníku práce činí základní výměra dovolené nejméně 4 týdny v kalendářním roce. V roce 2013 byla poskytnuta delší dovolená v téměř 86% podnikových kolektivních smluv. Prodloužení délky dovolené o jeden týden bylo sjednáno v 77% podnikových kolektivních smluv. Více než 1% podnikových kolektivních smluv prodlužuje délku dovolené o dva týdny. Pouze 7,5% podnikových kolektivních smluv zvyšuje nárok na dovolenou ve dnech, přičemž průměrný počet dnů, o které byla tato dovolená navýšena, činil 3,5 dne.

4.2.2 Hodnocení vývoje pracovní doby a dovolené v letech 2007 - 2013

Tab. 4.3 Vývoj délky pracovní doby bez rozlišení na tarifní režimy v hodinách za týden

| OS | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| KOVO | 37,8 | 37,7 | 37,7 | 37,8 | 39,7 | 37,8 | 37,8 |
| Pracovníci zemědělství a výživy | 38,9 | 38,6 | 38,8 | 37,9 | 39,7 | 38,4 | 38,4 |
| Odborové sdružení železničářů | 38,3 | 38,8 | 38,7 | 38,7 | 38,7 | 38,5 | 38,3 |
| Pracovníci peněžnictví a pojišťovnictví | 40 | 40 | 40 | 39,8 | 39,8 | 39,8 | 39,8 |

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Tab. 4.4 Vývoj zvýšení nároku na dovolenou o dny

| OS | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| KOVO | 3,7 | 3,7 | 3,7 | 3,6 | 3,5 | 3,2 | 3,1 |
| Pracovníci zemědělství a výživy | 5 | | | 2 | 2,6 | 3 | 3 |
| Odborové sdružení železničářů | | | | | 6,5 | 6,5 | |
| Pracovníci peněžnictví a pojišťovnictví | 2 | | | | | | 8 |

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Tabulka 4.4 ukazuje průměrný počet dní, o které je navýšena dovolená, pokud není navýšena v týdnech.

4.3 Benefity pro zaměstnance

4.3.1 Stav benefitů pro zaměstnance v roce 2013

Závodní stravování

Nejrozšířenějším benefitem, který byl v roce 2013 poskytován zaměstnancům v podnikových kolektivních smlouvách, byl příspěvek zaměstnavatele na závodní stravování. Nárok na tento příspěvek byl sjednán v 94% podnikových kolektivních smluv. Ve srovnání s rokem 2011 se jedná o nárůst o 0,8% podnikových kolektivních smluv. Z tohoto počtu více než polovina zaměstnavatelů poskytuje příspěvek na závodní stravování z nákladů v korunách nebo procentem z ceny jídla. Průměrná výše příspěvku, která je stanovena procentem z ceny jídla byla 54,6% a blíží se maximální výši uvedené v Zákoně o daních z příjmů. Příspěvek vyjádřený v korunách činil průměrně 34 Kč za jedno hlavní jídlo. V 15,5% podnikových kolektivních smluv přispívají zaměstnavatelé zaměstnancům na závodní stravování ze sociálního fondu nebo jiného fondu, který je tvořený ze zisku. Takto sjednaný příspěvek činil 13 Kč na jedno jídlo, případně 26,3% z ceny jídla. V roce 2013 bylo sjednáno poskytování cenově zvýhodněného stravování také bývalým zaměstnancům (ve více než 14% smluv), zaměstnancům po donu čerpání dovolené (2% smluv) a zaměstnanců, kteří se nacházeli v dočasné pracovní neschopnosti (necele 2% smluv).

Penzijní připojištění

Významnou součástí podnikových kolektivních smluv jsou také ujednání o poskytování příspěvku na penzijní připojištění. V roce 2012 toto ujednání obsahovalo 58,2% podnikových kolektivních smluv, v roce 2013 to bylo 57,9 podnikových kolektivních smluv. Průměrný měsíční příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem ve srovnání s rokem 2012 stoupl o 18 Kč a činil 534 Kč. V roce 2013 činila minimální výše

příspěvku průměrně 407 Kč a maximální výše průměrně 658 Kč. Analýza údajů ukázala výrazné rozdíly ve velikosti příspěvku v jednotlivých odborových svazích. Například průměrná maximální hodnota příspěvku u zaměstnavatelů v působnosti OS pracovníků obchodu činila 281 Kč/ měsíc, u zaměstnavatelů v působnosti OS ECHO byl tento příspěvek asi čtyřikrát vyšší a činil 1 167 Kč/měsíc. V 13,4% podnikových kolektivních smluv je tento příspěvek stanoven procentem z měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance. Průměrná výše tohoto příspěvku činily 2,9%.

Životní pojištění

Poskytování příspěvku na životní pojištění v roce 2013 bylo sjednáno v 21,8% podnikových kolektivních smluv. Průměrná výše měsíčního příspěvku poskytovaného zaměstnavatelem stoupla oproti roku 2012 o 9 Kč a činila tedy 531 Kč za měsíc. Minimální výše příspěvku byla v roce 2013 433 Kč a maximální výše příspěvku dosahovala 623 Kč (MPSV, 2013).

5 Návrhy a doporučení

Největším problémem, se kterým se musejí odborové organizace potýkat v posledních letech, je úbytek členů. Například ČMKOS za poslední léta zaznamenala velký úbytek svých členů. Několik odborových svazů se od největší odborové centrály oddělilo, například Policisté nebo od OS KOVO některé závody Škody Auto. Ve velké míře úbytek členů však zapříčinila Světová hospodářská krize, která způsobila zavírání podniků a rušení pracovních míst. Nadále však zůstává největší odborovou centrálou v ČR a neklesá její vyjednávací síla. Vliv odborů však nesouvisí s velikostí členské základny. Příkladem mohou být některé jihoevropské státy s nízkou organizovaností a s velkým vlivem odborů, v Evropě typicky Francie. Čeští odboráři jsou málo razantní a měli by se snažit být víc průbojní. Důvodem může být, že lidé jsou zvyklí z minulého režimu, že nepracovat je trestné a chybí nám zkušenosti s organizováním stávek.

Problém, který bude do budoucna ovlivňovat existenci odborů, je získávání mladých odborářů. Mladí lidé nevstupují do odborů, protože považují odbory za něco, co je zbytečné a zastaralé. Pohled veřejnosti na činnost odborů se musí změnit. Je potřeba více propagovat práci odborů a hlavně zásluhy odborů. Právě na podporu získávání nových členů spustila ČMKOS benefitní portál Odbory Plus. Tento projekt umožňuje odborářům využít bonusy, výhody a slevy. ČMKOS chtěla udělat něco navíc pro odboráře, kteří platí členské příspěvky, snaží se vyjednat lepší pracovní nebo platové podmínky, ale prospěch z toho mají všichni zaměstnanci, včetně těch, kteří v odborech nejsou.

Odbory jsou v očích veřejnosti stále vnímány velmi negativně, díky spolupráci s Komunistickou stranou Československa, ještě za bývalého režimu. Odborové organizace by se měly snažit ukázat společnosti, že odbory jsou důležitou součástí moderní společnosti. Právě odbory významně ovlivňují růst platů a mezd, poskytují právní pomoc, vytvářejí vhodné pracovní prostředí a mnoho dalšího.

Pokud jde o vyjednávání mezi vládou a odbory, vláda prezentuje odbory jako levicové a tím pádem špatné v očích veřejnosti. Je důležité změnit toto mínění veřejnosti. Další problém je špatný sociální dialog mezi vládou a odbory. Podle odborových předáků vláda za Petra Nečase všechny návrhy odborů vyslechla, ale neakceptovala je. Proto odboráři načas opustili tripartitu. Příkladem špatné spolupráce může být příprava občanského zákoníku, který je platný od ledna roku 2014. Návrh nebyl na tripartitě projednán a málem došlo k tomu, že by se zaměstnanecké i zaměstnavatelské organizace staly, navzdory mezinárodním úmluvám, od ledna pouhými spolky. Vše zachránil tlak sociálních partnerů.

Sociální dialog v zahraničí vypadá tak, že například v Rakousku každý důležitý zákon obvykle nemůže přijít do parlamentu, aniž by bylo předem jasné, že odbory s ním souhlasí. V ČR je naopak zcela běžné, že odbory jsou z účasti vyloučeny. Vláda by měla být skutečně sociálním partnerem a politiku dělat tak, aby získala trvalou většinovou sociální podporu.

Vlna optimismu zasáhla odbory nad rodící se vládou koncem roku 2013, kde ČMKOS oceňuje programová prohlášení rodící se koaliční vlády. Záměry stran směřují k prioritám odborů. Předák odborového svazu KOVO Josef Středula se vyjádřil, že koaliční dohoda je nejlepší za posledních 23 let.

Také na podnikové úrovni existují překážky pro odbory, které je nutné odstranit. S nepříznivým vývojem ekonomiky v posledních letech a zvýšením nezaměstnanosti někteří zaměstnavatelé zneužívají strachu zaměstnanců ze ztráty zaměstnání. Často se v podnicích objevuje zákaz vstupu do odborů nebo založení odborové organizace. Popřípadě zaměstnanci podléhají tlaku vedení, aby z odborů vystoupili nebo aby činnost v odborové organizaci ukončili. Podle ČMKOS je častým jevem, že zaměstnavatelé kolektivní vyjednávání odmítají či ho bezdůvodně prodlužují, své záměry s odbory neprojednávají a zaměstnance o plánech neinformují. Cestou k zabránění těmto problémům je jednoznačně úprava legislativy.

Ing. Roman Sikora, generální ředitel společnosti Viadrus a. s. připomíná, že úlohou odborů je hájit a prosazovat zájmy zaměstnanců vůči zaměstnavateli, potažmo managementu. Aby mohly odbory takto komunikovat s vedením, existuje mnoho forem komunikačních kanálů. Tyto kanály by měly být vybudovány podle hierarchie ve společnosti. Ve společnosti Viadrus a. s. na nejnižším stupni působí tzv. dílenský výbor, který působí v rámci provozu a zaměstnanci, kteří jsou tímto výborem zastoupeni, spolupracují s managementem na nejnižším stupni. Nejvyšším orgánem odborové organizace je tzv. zasedání konference závodního výboru. Delegáti závodního výboru přednášejí svoje připomínky top managementu. Ing. Sikora jako generální ředitel se schází jednou za 6 měsíců s delegáty závodního výboru a seznamuje je s hospodařením společnosti a ti by měli přednést svoje požadavky a připomínky. Ing. Sikora ale uvádí, že se tak bohužel neděje, protože odbory nedokáží zformulovat a přednést reálné požadavky na nejvyšší úrovni. Požadavkům typu zvýšení platů a zařazení do vyššího tarifního pásma bohužel není možné vyhovět. A zde nastává nejzásadnější problém. Odbory nejsou schopné kompromisu. Mají vysoké a mnohdy nereálné požadavky, ale na druhou stranu nehodlají cokoliv nabídnout top managementu. Ing. Sikora by doporučil a zároveň sám

ocenil vytvoření mezistupně mezi dílenskými výbory a konferencí závodního výboru, kde by byli nejen zástupci odborů, ale i management na střední úrovni. Na této úrovni by odbory měly zformulovat svoje požadavky tak, aby na ně mohly dostat odpověď. Dalším doporučením pro odbory je správný výběr svých zástupců na všech úrovních. Je důležité, aby si odbory uvědomovaly svoje postavení ve firmě. Linie mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí být jasně vymezená. Odbory se nemohou vměšovat do záležitostí top managementu a určovat jak řídit firmu.

6 Závěr

Odborové organizace sdružují pracovníky a reprezentují jejich zájmy vůči zaměstnavatelům. Vedou kolektivní vyjednávání se zaměstnavateli o výši mezd, pracovních podmínkách atd. V historii měly odbory na trhu práce svou významnou roli. Historické kořeny mají v úsilí zlepšování pracovních podmínek, krácení pracovní doby a v neposlední řadě zvyšování mezd továrních dělníků 19. století. Jejich úlohou byla také ochrana bezpečnosti práce, zlepšení stravovacích podmínek v práci, ale i zlepšení bytových podmínek. Vrcholem odborového hnutí byla asi polovina 20. století. V této době byla odborová organizovanost pracovníků nejvyšší.

V ČR je možné podnikové kolektivní smlouvy uzavírat mezi zaměstnavatelem a odborovým orgánem, smlouva může působit celopodnikově nebo může být uzavřena pouze pro určité závody nebo určitou skupinu zaměstnanců. Existuje i možnost uzavírání smluv s více zaměstnavateli. Tyto kolektivní smlouvy se nazývají kolektivní smlouvy vyššího stupně. Sociální dialog je dvoustranný bez ohledu na to, kolik subjektů je zastoupeno na každé ze stran. Po revolučních transformačních změnách a privatizačních procesech došlo i v našich podmínkách k rozvoji třístranného neboli tripartitního jednání v zahraničí léta fungujícího, kdy třetí stranou je vláda.

Odborové organizace zažívají v různých obdobích pokles nebo růst členské základny. Členskou základnu ovlivňují makroekonomické ukazatele, strukturální změny ve společnosti a institucionální rámec země. Stav z 90. let 20. století, kdy byla odborová organizovanost téměř stoprocentní, je v dnešní době utopíí. Odborová organizovanost stále klesá a tím pádem i počet uzavíraných kolektivních smluv.

Odborové organizace se sdružují do konfederací a v České republice patří k největší a nejvlivnější zájmové skupině, která participuje na formování a vytváření sociálních a ekonomických politik. Největší odborovou centrálou, která sdružuje 29 odborových svazů je Českomoravská konfederace odborových svazů. Druhou největší odborovou centrálou je Asociace samostatných odborových svazů a spolu s ČMKOS zastupuje odbory v Radě hospodářské a sociální dohody. V České republice působí i některé odborové svazy, které nejsou sdruženy v žádné odborové centrále.

V České republice odbory výrazně ovlivňují výši mezd, výši odstupného, pracovní podmínky svých členů, hlídají, aby byly dodržovány zákony, aby na práci závislý jedinec měl ochranu před zaměstnavatelem a nevzdával se svých práv ze strachu před ztrátou zaměstnání. Svým členům poskytují služby v oblastech, jako jsou vzdělání, právní

poradny, poskytování informací. Mezi odbory a vládou existuje přirozené napětí, které napomáhá k rozvoji demokratického zřízení.

V současné době, která je ještě stále poznamenána hospodářskou krizí se odbory zabývají otázkou zaměstnanosti, především zmírňování jejich dopadů, mezd a benefitů pro zaměstnance. Pozice oborů v České republice by mohla být posílena členstvím České republiky v Evropské unii, kde odbory na trhu práce mají důležité postavení. Členství v EU by mohlo napomoci při realizaci posilování trhu práce prostřednictvím různých projektů, které jsou financovány z prostředků Evropské unie a na nichž se odbory také podílejí.

Odbory v současné době a v současné hospodářské situaci ovlivňují pracovní trh a mzdy hlavně prostřednictvím sociálního dialogu na národní, odvětvové a podnikové úrovni. Závěrem je nutné zdůraznit, že o jednotlivých jednáních a vůbec o konkrétních činnostech odborů je velmi těžké získat ucelené informace snad z důvodu, že těmto jednáním nevěnují média dostatečnou pozornost, ale ani sami odboráři dostatečně neinformují o svých činnostech a záměrech.

Seznam použité literatury

AKILDA. *Odborová organizace jakožto občanské sdružení alias spolek po rekodifikaci soukromého práva v České republice* [online]. Přeštice: I. K., 30. 10. 2013 [cit. 26. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.akilda.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/odbory-2014/>.

ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORÝ ČESKÉ REPUBLIKY. *Cíle a poslání* [online]. Praha: ASO ČR, 2014 [cit. 8. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.asocr.cz/cz/portal/cile-a-poslani>.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7.

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Odborové struktura a vztahy mezi nimi* [online]. Praha: ČMKOS, 2013 [cit. 2. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas/odborove-struktury-a-vztahy-mezi-nimi>.

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, 1948* [online]. Praha: ČMKOS, 2013 [cit. 26. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_666.pdf.

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Vyluka* [online]. Praha: ČMKOS, 16. 2. 2010 [cit. 22. 2. 2014]. Dostupné z: <http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/vyluka/1069-3/vyluka>.

DĚKUJEME, ODCHÁZÍME. *Úvodní strana* [online]. Praha: LOK-ČSL, 2011 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z: <http://dekujeme-odchazime.cz/reforma>.

ESONDY. *Odbory: Kolektivní vyjednávání navýšilo loni průměrné mzdy o 34 188 korun!* [online]. Praha: ČMKOS, 18. 12. 2013 [cit. 30. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.esondy.cz/aktualne/3685-3/odbory-kolektivni-vyjednavani-navysilo-loni-prumerne-mzdy-o-34-188-korun>.

GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska)*. Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-210-1054-1.

GERIGON, B., A. ODERO, H. GUIDO. *Collective Bargaining: ILO standards and principles of the supervisory bodies*. Zurich: ProLitteries, 2000. ISBN 92-2-111888-6.

HRABCOVÁ, Dana a kol. *Sociální dialog. Vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Doplněk, 2008. ISBN: 80-7239-233-9.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Origins and history* [online]. Switzerland: ILO, 2011 [cit. 26. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.html>.

LÉKAŘSKÝ ODBOROVÝ KLUB - SVAZ ČESKÝCH LÉKAŘŮ. *Stanovy* [online]. Praha: LOK-ČSL, 2011 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z: http://www.lok-scl.cz/images/tinymce/files/DOKUMENTY_zakladni/stanovy_lok_scl_schvalena_novela_XVI_snemem_190411.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍ VĚCÍ. *Archiv publikací ISPP* [online]. Praha: MPSV, 2013 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4792>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍ VĚCÍ. *Informační systém o pracovních podmínkách* [online]. Praha: MPSV, 3. 12. 2013 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3360>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍ VĚCÍ. *Výsledky ISPP za podnikatelskou sféru v třídění podle oblastí* [online]. Praha: MPSV, 2013 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11758>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Funkce a cíle Rady hospodářské a sociální dohody České republiky* [online]. Praha: MPSV, 9. 3. 2009 [cit. 26. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6434>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zákon o kolektivním vyjednávání* [online]. Praha: MPSV, 1. 4. 2014 [cit. 26. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3620/kolektivni_vyjednavani.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zákoník práce* [online]. Praha: MPSV, 1. 4. 2014 [cit. 26. 3. 2014]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_1.

NEZÁVISLÝ ODBOROVÝ SVAZ POLICIE. *Stanovy* [online]. Praha: NOSP, 2013 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z: http://www.nosp.cz/assets/files/oficialni_dokumenty/stanovy2013.pdf.

ODBOROVÝ SVAZ ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB. *Historie odborů* [online]. Praha: OS ZPTNS , 2011 [cit. 23. 3. 2014]. Dostupné z: http://oszptns.cmkos.cz/doc/Historie_Odboru_foto.pdf.

ODBOROVÝ SVAZ ZDRAVOTNICTVÍ A SOCÁLNÍ PÉČE ČR. *Stupnice platových tarifů podle tříd a platových stupňů* [online]. Praha: OSZSP, 7. 2. 2013 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z: <http://osz.cmkos.cz/files/Article/380/TextDocument/stupnice-platovych-tarifu-podle-platovych-trid-a-platovych-stupu.pdf>.

ODOBOROVÝ SVAZ KOVO. *Odborový svaz KOVO* [online]. Praha: OS KOVO, 2013 [cit. 2. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.oskovo.cz/odborovy-svaz-kovo>.

ODOBOROVÝ SVAZ KOVO. *Organizační schéma* [online]. Praha: OS KOVO, 2013 [cit. 2. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.oskovo.cz/os-kovo/organizacni-schema>.

ODOBOROVÝ SVAZ KOVO. *Současnost* [online]. Praha: OS KOVO, 2013 [cit. 2. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.oskovo.cz/os-kovo/soucasnost>.

ODOBOROVÝ SVAZ KOVO. *Specializace* [online]. Praha: OS KOVO, 2013 [cit. 2. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.oskovo.cz/specializace>.

ORAGNIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *Trade union density* [online databáze]. Paris: OECD, 13. 4. 2014 [cit. 1. 4. 2014]. Dostupné z: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN.

PODNIKATEL. *Postup při uzavírání kolektivních smluv* [online]. Praha: Internet Info, s.r.o., 1. 4. 2011 [cit. 29. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-2-1991-sb-o-kolektivnim-vyjednavani/f1345199>.

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. *Listina základních práv a svobod* [online]. Praha: PSP, 16. 12. 1992 [cit. 25. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.

SAMULESON, Paul, William NORDHAUS. *Ekonomie*. 19. vyd. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.

ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB - TUO, 2007. ISBN 80-248-1416-1.

ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky*. Praha: Práce, 1991. ISBN 80-208-0231-2.

TOMEŠ, Igor a Vojtěch TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektum, 1993. ISBN 80-85431-66-1.

TÝC, Jiří, Pavel MICHAL. *Kolektivní vyjednávání v České republice*. Praha: MPSV ČR, 1993. ISBN 80-85529-05-X.

VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje* [online]. Praha: VÚPSV, 2004 [cit. 29. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.vupsv.cz/index.php?p=publications&site=default&kateg=vupsv&pracovnik=32&klasif=vse&rok=vse>.

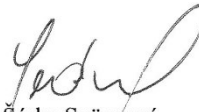
Seznam zkratek

| | |
|---------|--|
| ASO | Asociace samostatných odborů |
| ČMKOS | Českomoravská konfederace odborových svazů |
| ČSKOM | Česká a Slovenská konfederace odborových svazů |
| LOK-SČL | Lékařský odborový klub - svaz českých lékařů |
| MOP | Mezinárodní organizace práce |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| NOS PČR | Nezávislý odborový svaz Policie České republiky |
| OS | Odborový svaz |
| RHSD ČR | Rada hospodářské a sociální dohody české republiky |
| ROH | Revoluční odborové hnutí |
| RROS | Regionální rada odborových svazů |

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. - autorský zákon, zejména § 35 - užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 - školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava má právo nevýdělečné, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3)
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany uzavřu licenční smlouvou s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen s souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne: 7. 5. 2014


Šárka Szöcssová